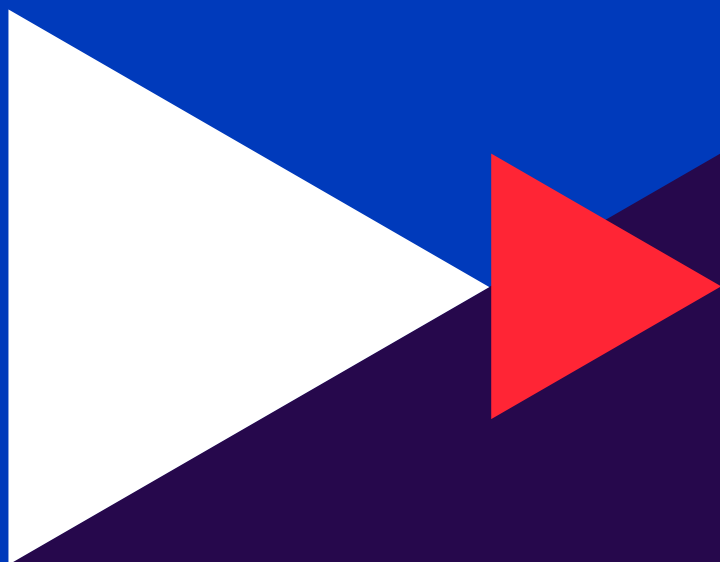




Organisation
internationale
du Travail

Compte rendu des travaux

Conférence internationale du Travail
110^e session, 2022



► **Compte rendu des travaux**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Compte rendu des travaux – Conférence internationale du Travail, 110^e session. Genève: Bureau international du Travail, 2022

ISBN 978-92-2-031776-1 (imprimé)

ISBN 978-92-2-031777-8 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *Record of proceedings* – International Labour Conference, 110th Session, ISBN 92-2-031774-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-031775-4 (pdf Web), Genève, 2022; et en espagnol: *Actas* – Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, ISBN 978-92-2-031778-5 (print), ISBN 978-92-2-031779-2 (pdf Web), Genève, 2022.

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

► Table des matières

Table des matières thématique

	Compte rendu n°
Séance plénière: Ouverture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail ...	8A
Première question à l'ordre du jour: Rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général	
Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et des Présidents du Conseil d'administration	
Deuxième question à l'ordre du jour: Programme et budget et autres questions	
Rapport de la Commission des finances	3A
Séance plénière – Rapport de la Commission des finances: Présentation et approbation	3B
Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations	
Rapport de la Commission de l'application des normes	
Première partie – Rapport général	4A
Deuxième partie – Discussion de l'étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays	4B
Séance plénière– Présentation, discussion et adoption du rapport de la Commission de l'application des normes	4C
Quatrième question à l'ordre du jour: Les apprentissages (action normative, première discussion)	
Rapports de la Commission normative: Apprentissages	
Résolution et conclusions proposées soumises à la Conférence pour adoption	5A
Compte rendu des travaux	5B
Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission normative: Apprentissages	5C
Cinquième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi	
Rapports de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi	
Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption.....	6A
Compte rendu des travaux	6B
Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi	6C

	Compte rendu n°
Sixième question à l'ordre du jour: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire (discussion générale)	
Rapports de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire	
Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption.....	7A
Compte rendu des travaux	7B
Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire.....	7C
Septième question à l'ordre du jour: Inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT	
Rapports de la Commission des affaires générales	
Résolution proposée à la Conférence pour adoption	1C
Compte rendu des travaux.....	1D
Séance plénière – Rapports de la Commission des affaires générales	1E
Huitième question à l'ordre du jour: Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, adoptés par la Commission tripartite spéciale à la deuxième partie de sa quatrième réunion en mai 2022	
Rapports de la Commission des affaires générales	
Premier rapport de la Commission des affaires générales: Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)	1A
Séance plénière – Présentation du premier rapport de la commission dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption des amendements au code de la convention du travail maritime, telle qu'amendée (MLC, 2006)	1B
Pouvoirs	
Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	2A
Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	2B
Séance plénière – Rapports sur les pouvoirs.....	2C
Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note (6 juin 2022)	
Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission (10 juin 2022)	
Sommet sur le monde du travail	8B
Clôture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail	8C

Table des matières par compte rendu

Compte rendu n°

Rapports de la Commission des affaires générales

- 1A Premier rapport de la Commission des affaires générales: Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)
- 1B Séance plénière – Présentation du premier rapport de la commission dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption des amendements au code de la convention du travail maritime, telle qu'amendée (MLC, 2006)
- 1C Résolution proposée à la Conférence pour adoption
- 1D Compte rendu des travaux
- 1E Séance plénière – Rapports de la Commission des affaires générales

Rapports de la Commission de vérification des pouvoirs

- 2A Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
- 2B Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
- 2C Séance plénière – Rapports sur les pouvoirs
 - Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note (6 juin 2022)
 - Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission (10 juin 2022)

Rapports de la Commission des finances

- 3A Rapport de la Commission des finances
- 3B Séance plénière – Rapport de la Commission des finances: Présentation et approbation

Rapport de la Commission de l'application des normes

- 4A Première partie: Rapport général
- 4B Deuxième partie: Discussion de l'étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays
- 4C Séance plénière – Présentation, discussion et adoption du rapport de la Commission de l'application des normes

Rapports de la Commission normative: Apprentissages

- 5A Résolution et conclusions proposées soumises à la Conférence pour adoption
- 5B Compte rendu des travaux
- 5C Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission normative: Apprentissages

Rapports de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi

- 6A Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption
- 6B Compte rendu des travaux
- 6C Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi

**Compte
rendu n°****Rapports de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire**

- 7A Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption
- 7B Compte rendu des travaux
- 7C Séance plénière – Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale:
Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Séances plénières

- 8A Ouverture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail
Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et des Présidents
du Conseil d'administration
- 8B Sommet sur le monde du travail
- 8C Clôture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail

Textes adoptés par la Conférence**Instruments**

Amendements de 2022 à la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)

Résolutions

- I. Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT
- II. Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire
- III. Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages»
- IV. Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi
- V. Résolution concernant le Rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021
- VI. Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023
- VII. Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail
- VIII. Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)



► Compte rendu des travaux

8A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 15 juin 2022

Séance plénière

Ouverture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail

Table des matières

	Page
Ouverture de la session.....	3
Élection du Président de la Conférence	3
Élection des Vice-présidents de la Conférence	5
Désignation des membres des bureaux des groupes.....	6
Constitution et composition des commissions de la Conférence	7
Approbation des dispositions opérationnelles relatives à la 110 ^e session de la Conférence et suspension de l'application de certaines dispositions du Règlement de la Conférence	8
Allocution d'ouverture du Président de la Conférence.....	8
Présentation du rapport du Directeur général du Bureau international du Travail.....	9
Présentation du rapport de la Présidente du Conseil d'administration	14
Déclarations liminaires de la présidente du groupe des employeurs et de la présidente du groupe des travailleurs.....	16
Clôture de la séance.....	24

Vendredi 27 mai 2022, 13 heures

Présidents: M^{me} Jardfelt, Présidente du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et M. Moroni

Ouverture de la session

M^{me} Jardfelt

Présidente du Conseil d'administration du Bureau international du travail
(original anglais)

Je vous souhaite la bienvenue à la première séance de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Pour ceux d'entre vous qui ne me connaissent pas, je m'appelle Anna Jardfelt et suis Ambassadrice ainsi que représentante permanente de la Suède à Genève. En ma qualité de Présidente du Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2021-22, j'ai l'honneur de déclarer ouverte cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Si, cette année, la session de la Conférence s'ouvre sous forme virtuelle, vous aurez tous remarqué qu'elle marque aussi le retour aux discussions en présentiel que nous tenons traditionnellement dans le cadre de ce haut lieu de rencontre tripartite. Dès lundi, les participants seront là en personne pour assister aux séances, mais la possibilité d'y prendre part à distance est maintenue pour celles et ceux qui n'ont pas pu se rendre à Genève cette année. Au bout de deux ans, nous sommes à nouveau réunis afin de nous pencher sur des sujets d'une importance capitale pour la reprise de l'après COVID-19 et l'avenir du travail. Je suis persuadée que la session de cette année sera à la hauteur des espoirs et de la confiance qui ont été placés en elle, comme en nous tous, et des efforts qui ont été déployés à son service.

Élection du Président de la Conférence

M^{me} Jardfelt

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

Je passe sans plus tarder à la première question à l'ordre du jour de cet après-midi, à savoir l'élection de son Président par la Conférence internationale du Travail. Je donne la parole à M. Garcia, représentant du gouvernement des Philippines et président en exercice du groupe gouvernemental, afin qu'il présente la candidature de son groupe.

M. Garcia

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

Au nom du groupe gouvernemental que je préside, j'ai l'honneur de soumettre la candidature de M. Claudio Moroni, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, au poste de Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail. La candidature de M. Moroni à la présidence de cette session de la Conférence est unanimement soutenue par le groupe gouvernemental.

Fort d'un long parcours dans la fonction publique, M. Moroni a servi son pays à divers titres; il a notamment dirigé l'Administration nationale de la sécurité sociale, l'Administration fédérale des recettes publiques et les services de Contrôle interne avant d'être nommé en 2019 au poste qu'il occupe actuellement. Avocat de profession, M. Moroni a enseigné le droit administratif, le droit procédural et le droit du travail à la Faculté de droit et de sciences sociales de l'Université de Buenos Aires. Auteur de nombreuses publications sur le droit du travail et le droit des assurances, la sécurité sociale et les travailleurs de l'économie informelle, il a exercé ses fonctions au sein de diverses entités interrégionales et s'est principalement intéressé à des thématiques allant de la législation des assurances à la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail.

Vu son expérience dans le domaine du dialogue social, le groupe gouvernemental est persuadé que M. Moroni possède à la fois les compétences et l'expérience requises pour conduire avec succès les travaux de cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail, et a l'honneur de présenter sa candidature à la présidence.

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

M^{me} Jardfelt

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

La candidature proposée par M. Garcia, avec le soutien unanime du groupe gouvernemental, recueille l'assentiment du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

En l'absence d'autres propositions, j'ai le plaisir de déclarer que M. Claudio Moroni, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, est élu à la présidence de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Je le félicite très chaleureusement et l'invite à prendre place à la tribune.

(M. Moroni, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, est élu Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail et prend place au fauteuil présidentiel.)

M. Moroni

Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail
(original espagnol)

Votre décision de m'élire aujourd'hui à la présidence de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail est un grand privilège, tant pour moi que pour la République d'Argentine.

Permettez-moi d'adresser mes sincères remerciements au groupe des Amériques pour la confiance qu'il me témoigne. Je mettrai tout en œuvre pour assurer le succès de nos travaux.

Élection des Vice-présidents de la Conférence

Le Président

(original espagnol)

Sans plus tarder, permettez-moi de passer à l'élection des Vice-présidents de la Conférence. J'invite la Greffière de la Conférence, M^{me} Dimitrova, à donner lecture des candidatures proposées par les trois groupes.

M^{me} Dimitrova

Greffière de la Conférence

(original espagnol)

Les candidatures proposées pour les trois postes de Vice-président de la Conférence sont respectivement: pour le groupe gouvernemental, M. bin Samikh Al Marri (Qatar); pour le groupe des employeurs, M. Furlan (Brésil); et pour le groupe des travailleurs, M^{me} Egúsquiza Granda (Pérou).

Le Président

(original espagnol)

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

(Les propositions sont approuvées.)

Le Président

(original espagnol)

Je cède maintenant la parole aux Vice-présidents et à la Vice-présidente de la Conférence afin que chacune et chacun se présentent brièvement.

M. bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental de la Conférence

(original arabe)

C'est un grand plaisir pour moi que de représenter le groupe gouvernemental lors de la présente session de la Conférence. Je tiens à remercier le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) pour ma nomination et à lui exprimer ma gratitude. Je tiens également à remercier tous les gouvernements qui m'ont accordé leur confiance. La Conférence internationale du Travail est un lieu de dialogue international qui fédère les trois parties – gouvernements, employeurs et travailleurs – dans le but de trouver des solutions pratiques aux problèmes qu'elles rencontrent dans le monde du travail. La présente session est d'autant plus importante que c'est la première fois depuis la pandémie de COVID-19 que nous pouvons être présents sur place. Comme la crise internationale a eu des répercussions majeures sur le marché du travail, j'espère que nous pourrions atteindre l'objectif escompté, formuler des recommandations et prendre les mesures nécessaires afin de conduire l'ensemble des pays à se relever de cette crise. Je mettrai tout en œuvre, avec le concours de mes collègues vice-présidents et de tous les groupes, pour que les travaux de cette session de la Conférence soient pleinement couronnés de succès.

M. Furlan

Vice-président employeur de la Conférence
(original anglais)

Ayant longtemps participé aux sessions de la Conférence internationale du Travail, je suis profondément honoré d'avoir été nommé à cette fonction par les employeurs, qui m'ont accordé leur confiance. En ma qualité d'entrepreneur du secteur industriel, j'ai eu le plaisir de représenter les employeurs du Brésil pendant plusieurs années comme vice-président et directeur de la Confédération nationale de l'industrie du Brésil, et comme président de son Conseil des relations professionnelles et du développement social. Depuis quelques années, j'ai aussi l'honneur d'assurer la vice-présidence régionale pour l'Amérique latine de l'Organisation internationale des employeurs. Fort de cette expérience et de cette confiance, je peux vous assurer que l'ensemble des employeurs participeront à cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail avec le dessein de parvenir à des résultats positifs pour tous. Après cette période récente au cours de laquelle le monde du travail a fait face à d'importants défis en raison de la pandémie mais aussi des transformations technologiques et sociales, j'ai la conviction que nous avons l'occasion par excellence de dégager un consensus, en songeant à l'avenir. Permettez-moi donc de conclure en vous souhaitant à tous des débats utiles et fructueux, à l'issue desquels nous pourrions parvenir à des conclusions sur les thèmes essentiels traités à la présente session de la Conférence.

M^{me} Egúsqüiza Granda

Vice-présidente travailleuse de la Conférence
(original espagnol)

C'est pour moi un honneur de représenter le groupe des travailleurs et de pouvoir dire quelques mots à cette occasion. Secrétaire chargée de la défense à la Centrale autonome des travailleurs du Pérou et secrétaire chargée de l'organisation au Syndicat unique des inspecteurs et des travailleurs du Pérou, je suis très fière de représenter les travailleurs. De nombreux défis se présentent à nous à l'occasion de cette session de la Conférence internationale du Travail. Nous nous réunissons de nouveau physiquement après avoir fait preuve de résilience pour, d'une certaine manière, préserver les droits déjà acquis et nous devons poursuivre sur cette voie dans le cadre du dialogue social. J'aimerais insister sur la nécessité de coopérer pleinement pour comprendre et traiter des questions aussi essentielles que la sécurité et la santé au travail, car nous nous soucions de la vie et de la santé de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs dans le monde entier. Il faut donc faire de notre mieux pour parvenir aux meilleurs accords possible au sein de toutes les commissions et au cours des débats qui se tiendront. Traverser cette pandémie a été un véritable défi; dans le nouveau paysage qui en émerge, ce n'est que par le dialogue social et de manière tripartite que nous pourrions améliorer la situation dans l'intérêt de tous.

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

(original espagnol)

Nous allons maintenant procéder à la désignation des membres des bureaux du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Chaque groupe choisit les membres de son bureau de manière autonome. J'invite de nouveau la Greffière de la Conférence à donner lecture des candidatures proposées par les différents groupes.

M^{me} Dimitrova
Greffière de la Conférence
(original anglais)

Les personnes désignées par les groupes sont les suivantes:

Groupe gouvernemental:

Présidents: M. Garcia et M. Bello III (Philippines)

Vice-présidente: M^{me} Stasch (Allemagne)

Groupe des employeurs:

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

Vice-présidents: M. Matsui (Japon)

M^{me} Mugo (Kenya)

M. Echavarría Saldarriaga (Colombie)

M. Mackall (États-Unis d'Amérique)

M. Matthey (Suisse)

Secrétaire: M. Suárez Santos (Organisation internationale des employeurs)

Groupe des travailleurs:

Présidente: M^{me} Passchier (Pays-Bas)

Vice-présidents: M. Ntshalintshali (Afrique du Sud)

M^{me} O'Neill (Australie)

M. Norddhal (Islande)

M^{me} Chang (Canada)

Secrétaire: M. Beirnaert (Confédération syndicale internationale)

Constitution et composition des commissions de la Conférence

Le Président (original espagnol)

Conformément au Règlement de la Conférence, sont constituées chaque année les commissions permanentes ci-après: la Commission des finances, composée d'un délégué gouvernemental de chaque État Membre représenté à la Conférence; la Commission des affaires générales, qui examinera les questions VII et VIII à l'ordre du jour; et la Commission de vérification des pouvoirs.

La Conférence doit aussi mettre en place les commissions techniques suivantes: la Commission normative, chargée de la première discussion sur les apprentissages; la Commission chargée de la discussion récurrente, qui évoquera l'objectif stratégique de l'emploi; la Commission chargée de la discussion générale, qui se penchera cette année sur la question du travail décent et de l'économie sociale et solidaire; et la Commission de l'application des normes.

La liste complète des membres des bureaux des commissions figure dans le document ILC.110/D.3, publié sur le site Web de la Conférence.

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

(Les propositions sont approuvées.)

Approbation des dispositions opérationnelles relatives à la 110^e session de la Conférence et suspension de l'application de certaines dispositions du Règlement de la Conférence

Le Président

(original espagnol)

Si vous le permettez, passons maintenant à la question à l'ordre du jour qui concerne l'approbation des dispositions opérationnelles relatives à la 110^e session de la Conférence et à la suspension de l'application de certaines dispositions du Règlement de la Conférence.

Ces dispositions opérationnelles, publiées sous la cote ILC.110/D.1, ont été approuvées par le Conseil d'administration. Elles ont été spécialement conçues en vue de la 110^e session de la Conférence, qui se déroulera dans un contexte encore marqué par les restrictions sanitaires et relatives aux voyages qui sont toujours en vigueur en raison de la pandémie de COVID-19, ainsi que par la pénurie de salles de réunion à Genève, consécutive aux travaux de rénovation en cours.

S'il n'y a pas d'objections, dois-je considérer que la Conférence souhaite approuver les dispositions opérationnelles relatives à la 110^e session de la Conférence et procéder à la suspension de certaines dispositions du Règlement de la Conférence, comme le prévoit le document ILC.110/D.1 et aux fins indiquées?

(Les propositions sont approuvées.)

Allocution d'ouverture du Président de la Conférence

Le Président

(original espagnol)

Chers délégués, présider cette assemblée est un honneur pour moi. Mon pays a été l'un des 42 membres fondateurs de l'OIT. Il a contribué à l'adoption des premières normes internationales du travail et ratifié toutes les conventions fondamentales du travail. Fidèle à cette tradition, notre gouvernement fonde son administration sur le tripartisme et le dialogue social qui caractérisent cette Organisation.

Cette session de la Conférence internationale du Travail revêt un caractère particulier, dans la mesure où elle est la première à se tenir après la pandémie, dont nos sociétés gardent des séquelles émotionnelles, sociales, économiques et culturelles. Les récents événements qui sont intervenus sur la scène internationale, que nous imaginions d'un autre âge, ont aggravé cette situation et entraîné en outre des situations d'urgence alimentaire.

Les inégalités et les situations de pauvreté ont été exacerbées; elles perpétuent des formes de coexistence qui sont injustes parce qu'elles n'offrent pas de perspectives de développement alors qu'il s'agit du point de départ de toute aspiration à définir des mesures dans une approche centrée sur l'humain.

La mise en pratique d'une «nouvelle normalité» que nous prôtons avec tant d'insistance, en plaçant l'être humain au centre de nos préoccupations, passe par l'adoption urgente de politiques inclusives et d'un système de normes et d'accords internationaux qui favorisent la croissance tout comme une répartition équitable de ses fruits.

Il est inacceptable que l'architecture financière internationale existante crée des déséquilibres au lieu d'accompagner l'économie réelle. Nous devons mettre un terme à cette situation injuste. Il faut que les processus de développement que j'ai évoqués précédemment soient soutenus par les crédits internationaux. La croissance durable et la distribution équitable sont des notions qui gagnent à être martelées, même si elles bousculent les discours préétablis. Nous devons travailler ensemble et en coordination avec les organismes multilatéraux pour changer ce modèle, en présentant des propositions concrètes qui permettront d'améliorer la situation économique et sociale de nos populations.

On ne peut plus continuer à soutenir des mesures économiques qui heurtent la dignité humaine et condamnent les familles les plus défavorisées.

C'est dans cet esprit de recherche de résultats, de réalisations concrètes, que nous devons aborder les questions qui seront traitées au cours de cette session de la Conférence et qui doivent absolument être prises en compte dans tout modèle de développement. C'est notamment le cas de la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme droit fondamental, qui intègre la dimension du travail dans la citoyenneté. Cela vaut aussi pour les formes d'apprentissage qui, dans un monde de plus en plus compétitif et exigeant, doivent permettre d'aider les travailleurs à s'adapter aux mutations technologiques et aux nouvelles formes de production solidaires, dans le respect de conditions de travail décentes, pour répondre aux demandes croissantes de nos employeurs et de nos travailleurs.

Les diagnostics ont été posés et les objectifs définis; il nous faut maintenant, à cette session de la Conférence, nous montrer déterminés à aller concrètement de l'avant pour redonner la priorité aux valeurs de justice sociale, de dignité du travail et de prévalence du capital productif par rapport à toute autre voie qui saperait les fondements d'un contrat social qui, par le dialogue, respecte les identités du capital et du travail et garantit une croissance pour tous.

Le moment est venu de démontrer par notre détermination que notre objectif va au-delà des mots et qu'il est réellement en passe de se réaliser.

Présentation du rapport du Directeur général du Bureau international du Travail

Le Président (original espagnol)

J'ai maintenant l'honneur de donner la parole au Directeur général du Bureau international du Travail, M. Guy Ryder, afin qu'il expose sa vision des travaux qui seront menés lors des deux semaines qui viennent dans le cadre de la présente session de la Conférence, et qu'il nous présente son rapport intitulé *Pays les moins avancés: Crise, transformation structurelle et avenir du travail*, ainsi que l'annexe à ce rapport *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*.

M. Ryder

Directeur général du Bureau international du Travail et Secrétaire général
de la Conférence
(original anglais)

Je tiens tout d'abord à féliciter M. Moroni pour son élection à la présidence de cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Elle ouvre un nouveau chapitre dans les annales de l'OIT où son pays, l'Argentine, s'est déjà illustrée par ses talents de décideur. Il est clair que nous sommes en de très bonnes mains à l'heure où nous entamons nos travaux avec un ordre du jour incontestablement ambitieux, dans un contexte excessivement délicat. J'adresse bien sûr mes félicitations à toutes les autres personnes qui ont été élues à une fonction officielle par la Conférence.

Cette séance d'ouverture se tient principalement en mode virtuel, dont nous sommes devenus coutumiers ces deux dernières années. Mais aujourd'hui, et c'est une bonne nouvelle, nous accueillerons de nouveau un grand nombre de délégations en présentiel, ici à Genève. Après le report de la session de 2020 et les difficultés rencontrées l'an passé, il s'agit assurément d'un grand pas en avant. L'Organisation qui est la nôtre tire sa force des interactions personnelles. Elle en a besoin pour offrir les meilleurs résultats possible. Et, bien que nous mettions tout en œuvre pour assurer des conditions identiques à celles et ceux qui participent à distance, nous pouvons une fois encore bénéficier de ces interactions en présentiel.

Nous aurions, cependant, bien tort d'en conclure que les répercussions du COVID-19 sur notre Organisation et sur le monde du travail appartiennent au passé. Nous avons, certes, beaucoup progressé mais, à l'échelle mondiale, les marchés du travail se caractérisent toujours par une durée du temps de travail nettement inférieure à celle d'avant la pandémie, à savoir un recul de 3,8 pour cent selon nos dernières estimations, ce qui équivaut à une perte de 112 millions d'emplois à temps plein. La reprise s'opère de façon très inégale. Les économies avancées ont pour la plupart rebondi avec vigueur et rapidité, contrairement aux pays à revenu faible ou intermédiaire. Cette grande divergence vient creuser les inégalités dans un monde déjà très inégalitaire. Six travailleurs sur dix vivent dans des pays où les revenus du travail n'ont pas retrouvé les niveaux antérieurs à la crise.

Cette situation déjà fort inquiétante risque d'empirer à mesure que l'économie mondiale subira le contrecoup de l'agression commise par la Fédération de Russie contre l'Ukraine. Le pire reste sans doute à venir si la fragile reprise se transforme en véritable récession. Au plus fort de la pandémie, en 2020, nous voulions tous, je pense, trouver un moyen d'aller de l'avant vers une normalité nouvelle et meilleure, et œuvrer de concert à construire en mieux pour l'avenir, de manière à instaurer au plus vite le modèle de travail envisagé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Or, il en est allé tout autrement. Outre la profonde empreinte sociale et économique laissée par le COVID-19, nous sommes maintenant aux prises avec les conséquences de la guerre menée contre l'Ukraine. L'annexe de mon rapport, intitulé *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, rappelle que le monde est secoué par de nombreux conflits qui apportent tous leur lot de souffrances et de préjudices aux travailleurs et aux entreprises. Or, le fait est que la situation découlant de l'agression en Ukraine génère à travers le monde une crise à la fois alimentaire, énergétique et financière, et se traduit par une nouvelle perturbation des chaînes d'approvisionnement, une inflation galopante ainsi qu'un niveau d'incertitude, d'insécurité et de tension tout à fait exceptionnel. La reprise centrée sur l'humain, que nous avions préconisée lors de la session de l'an dernier, ne prévoyait pas – et n'aurait d'ailleurs pas

pu prévoir – tout ce qui est advenu. Telle est pourtant la dure réalité que nous devons affronter aujourd'hui.

Cette situation aura, selon moi, deux conséquences majeures sur les travaux de la présente session de la Conférence. Premièrement, elle exerce une pression considérable, voire sans précédent, sur la coopération internationale. Nous devons – toutes et tous –, ainsi que les participants à cette Conférence, nous montrer capables de surmonter cette pression et d'obtenir des résultats attestant que le multilatéralisme – qui, ici, va de pair avec le tripartisme – est bel et bien efficace, que nous en avons besoin, qu'il est indispensable. Deuxièmement, l'état de droit doit prévaloir. De même que la violation de la Charte des Nations Unies par une agression militaire ne doit être tolérée ni triompher, la violation des normes internationales du travail ne doit pas rester sans réponse.

Les travaux de la Commission de l'application des normes à la présente session de la Conférence revêtent une importance cruciale pour de multiples raisons. La commission est au cœur de la mission normative historique de l'OIT. C'est le creuset où se forgent les règles que nous fixons depuis plus d'un siècle, ainsi que notre conception de l'organisation du travail. C'est le lieu où tous les États Membres, grands ou petits, puissants ou moins puissants, riches ou moins riches, sont tenus de respecter les normes que vous – gouvernements, employeurs et travailleurs du monde entier – avez décidé d'appliquer à chacun d'entre nous.

Voilà quarante ans que je suis témoin de ce processus unique en son genre qui est à l'œuvre à l'OIT. J'en connais à la fois les succès et les difficultés. J'ai assisté aux controverses qu'il a suscitées de même qu'aux tentatives délibérées et à peine voilées visant à réduire son pouvoir et son efficacité. Ces tentatives se poursuivent, et il est regrettable que ces controverses persistent. En effet, le système de contrôle des normes est ce qu'il y a de plus important pour cette Organisation. J'attends donc avec un intérêt particulier et une grande confiance que la Commission de l'application des normes procède à un examen fructueux et utile des cas individuels dont elle est saisie, ainsi qu'à l'examen de l'Étude d'ensemble élaborée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*. On ne saurait trouver sujet plus approprié que les conditions de travail des femmes – pour la plupart – mais aussi des hommes qui ont joué un rôle tellement crucial depuis le début de la pandémie.

Parallèlement à ses activités normatives indispensables, la Conférence examinera un ensemble de questions techniques qui, prises séparément, sont chacune d'une importance indéniable pour le monde du travail, et le seraient d'ailleurs à tout moment. Or, si on les considère globalement et dans le contexte difficile que j'ai évoqué, elles revêtent, à mon sens, une importance plus grande encore sur le plan collectif. Cela tient au fait que, de manière distincte mais complémentaire, elles contribuent toutes à une reprise centrée sur l'humain et à un meilleur avenir du travail.

Il est bon, je pense, que la discussion récurrente de cette année porte sur l'objectif stratégique de l'emploi et se concentre en particulier sur une nouvelle génération de politiques globales en faveur de l'emploi. C'est une bonne chose, car nous observons actuellement une évolution complexe et parfois déroutante de l'emploi, marquée par des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions et un chômage élevé dans d'autres. Nous savons que les politiques de l'emploi doivent tenir compte des mutations liées à la numérisation, à la décarbonisation et à la formalisation, et qu'elles doivent s'adapter aux changements démographiques. Le risque existe toutefois que, face aux défis et aux bouleversements que nous connaissons aujourd'hui, les objectifs en matière d'emploi – y compris celui qui consiste

à garantir un travail décent pour tous au titre de l'objectif 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) – soient relégués au second plan, comme tel fut trop souvent le cas dans le passé. Les objectifs en matière d'emploi deviendront une variable passive, à mesure que des objectifs politiques concurrents – notamment financiers – recevront une attention prioritaire. Les politiques générales de l'emploi sont un moyen d'empêcher ce phénomène et elles méritent, selon moi, toute l'attention de notre Conférence.

Les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent faire partie intégrante de ces politiques de l'emploi. Un consensus tripartite on ne peut plus vaste et solide semble s'être dégagé au sein de l'OIT sur le caractère crucial que revêt ce thème pour tous les États Membres et sur l'idée bien arrêtée que notre Organisation doit se positionner en l'espèce comme le chef de file de la mobilisation internationale. C'est pourquoi nous entreprenons maintenant d'examiner une ou plusieurs nouvelles normes concernant un cadre pour des apprentissages de qualité. Cet examen est d'autant plus crucial que des questions de fond y seront abordées et qu'il permettra de faire progresser la fonction normative de la Conférence et d'en assurer la continuité. C'est pourquoi je me félicite de la discussion relative à ces deux points.

Je me félicite également du fait que l'OIT reviendra de même sur la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent. J'ai constaté récemment un regain d'intérêt international pour ce sujet, qui est explicitement visé dans des déclarations solennelles adoptées par la Conférence ces dernières années. Mais n'oublions pas qu'il s'agit d'un thème profondément ancré dans l'histoire de l'OIT, et ce depuis sa création. L'important, c'est que les organisations de l'économie sociale et solidaire soient reconnues non comme des entités secondaires, artificielles ou éphémères, ou comme des instruments temporaires de réponse à la crise, mais plutôt comme des entreprises compétitives à part entière qui non seulement servent à promouvoir l'équité, la participation et les objectifs sociaux, mais sont des sources permanentes et précieuses de travail décent. Vues sous cet angle, de telles organisations se présentent à l'évidence comme un acteur majeur du monde du travail et un partenaire pour l'OIT.

L'idée d'inclure des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ne date pas d'hier; je crois en effet me souvenir qu'elle était déjà dans l'air en 1998 lorsque la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée. Elle a notamment refait surface dans le contexte de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail, et plus précisément dans la résolution adoptée par la Conférence en 2019. Grâce aux travaux préparatoires de grande ampleur menés depuis – et je tiens à remercier nos mandants tripartites pour leur mobilisation en la matière –, la Conférence est aujourd'hui saisie d'un projet de résolution qui aurait pour effet de modifier la Déclaration de 1998 afin d'y ajouter la notion de conditions de travail sûres et salubres – ou de milieu de travail sûr et salubre – aux côtés de notions qui y figurent comme le droit d'organisation et de négociation collective et la protection contre la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants.

Nous n'ignorons rien des difficultés engendrées par ce processus, notamment en ce qui concerne l'emploi d'une terminologie précise, les conventions devant être considérées comme fondamentales et la manière de traiter les conséquences indésirables pour les accords commerciaux mentionnant les principes et droits fondamentaux au travail. Bien que sérieuses, ces difficultés sont loin d'être insurmontables. Nous touchons presque au but. Si nous mettons en regard les défis à relever et les enjeux – les 3 millions de vies perdues chaque année à cause du travail et l'obligation constitutionnelle qu'a l'OIT d'assurer «la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail» –, alors la responsabilité collective qui nous incombe est claire et nette.

En près d'un quart de siècle, la Déclaration de 1998 a montré sa capacité à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Si l'on élargit son champ d'application à la sécurité et à la santé au travail, cette capacité peut être mise à profit dans un domaine où, nous en conviendrons tous je pense, le besoin s'en fait le plus cruellement sentir. Nous allons sauver des vies.

Telles sont les questions dont vous, mandants tripartites de l'OIT, avez saisi la Conférence par l'intermédiaire de vos représentants au Conseil d'administration. Je crois que vous avez fait un choix très judicieux. Il m'appartient cependant, en tant que Directeur général, de choisir le sujet de mon rapport à la Conférence. Au cours des dix dernières années, je me suis efforcé de soumettre à la plénière des questions d'importance stratégique qui, à partir des orientations fournies par la Conférence, ont ensuite pris une place importante dans l'orientation générale des travaux de l'OIT.

Cette année, c'est dans le même esprit que j'ai consacré mon dernier rapport à la Conférence à la question des pays les moins avancés (PMA). À première vue, cela peut surprendre. Sur les 187 pays Membres que compte au total l'Organisation, 45 seulement relèvent de cette catégorie. En quoi les autres pays sont-ils concernés? Je répondrai en disant qu'ils le sont à bien des égards, comme je l'ai expliqué au début de mon rapport.

Sur le plan institutionnel, nous approchons de la date d'ouverture de la cinquième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés. Le Programme d'action de Doha en faveur des pays les moins avancés a déjà été approuvé par l'Assemblée générale, qui a demandé à l'OIT d'apporter une contribution majeure à sa mise en œuvre. Je pense que nous devons répondre à cette demande.

Par ailleurs, la dernière décennie de mise en œuvre du Programme 2030 étant déjà bien entamée, le Secrétaire général de l'ONU nous demande à tous de «venir à la rescousse» des objectifs de développement durable. Ce programme nous exhorte à ne laisser personne de côté, et mon rapport fait valoir que ce sont les PMA qui sont le plus exposés à ce risque. Or, si nous prenons le Programme 2030 au sérieux, nous devons faire de même pour les PMA, car c'est surtout dans ces pays que se jouera le sort du Programme 2030.

Je soutiens aussi que les conditions du marché du travail dans les PMA ont valeur de test pour l'OIT. La question est de savoir si les moyens d'action traditionnels de l'Organisation – le tripartisme, ainsi que les normes internationales du travail et tout ce qui en découle – peuvent vraiment s'avérer d'une efficacité tangible pour faire face à des situations où l'informalité concerne 90 pour cent de la population active, où l'économie rurale de subsistance prédomine souvent, où les institutions du travail sont fragiles, voire inexistantes et où la pauvreté est endémique. Comment l'OIT peut-elle contribuer de manière optimale aux processus de transformation structurelle qui sont nécessaires pour faire progresser les PMA? La question n'est pas anodine. Très concrètement, la crédibilité de l'OIT, qui est investie d'une mission universelle de promotion de la justice sociale, dépend de la réponse que nous y apporterons. Tous les États Membres de l'Organisation sont donc concernés.

Permettez-moi de conclure en revenant sur ce que j'ai dit d'entrée de jeu à propos du contexte dans lequel nous nous réunissons. Je crois que la conjoncture actuelle nous rappelle brutalement la vérité fondamentale qui a présidé à la création de l'OIT, laquelle s'est vérifiée à maintes reprises au cours du siècle écoulé et s'impose encore aujourd'hui, à savoir qu'une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale et qu'il ne saurait y avoir de justice sociale sans la paix. Ceux qui recourent à la guerre désavouent la justice sociale. Et ceux qui entravent la justice sociale mettent en danger la paix. Je pense que la véracité de ces

affirmations n'est plus à démontrer. J'espère que nous nous en inspirerons tous au cours de la présente session.

Je souhaite à chacune et chacun de vous de fructueux travaux.

Présentation du rapport de la Présidente du Conseil d'administration

Le Président

(original espagnol)

J'ai maintenant l'honneur de donner la parole à la Présidente du Conseil d'administration pour l'année 2021-22, M^{me} Anna Jardfelt, afin qu'elle nous présente son rapport sur les activités menées par le Conseil d'administration au cours de cette année. Je vous rappelle que ce rapport a été publié sur le site Web de la Conférence sous la cote [ILC.110/I\(C\)](#).

M^{me} Jardfelt

Présidente du Conseil d'administration du Bureau international du Travail

(original anglais)

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport que je vais soumettre à la Conférence, lequel rend compte des travaux accomplis par le Conseil d'administration sous ma direction. Vous y trouverez le résumé de certaines discussions cruciales qui s'y sont déroulées depuis la 109^e session de la Conférence, en 2021.

Ce rapport a pour objet la session succincte du Conseil d'administration qui s'est tenue en juin 2021 ainsi que les deux grandes sessions qui ont eu lieu en novembre 2021 et en mars 2022. Je me concentrerai aujourd'hui sur certaines des questions qui ont été examinées.

Je tiens tout d'abord à rendre hommage aux membres du Conseil d'administration pour la détermination avec laquelle ils se sont attelés à la tâche qui leur était confiée, tâche d'autant plus ardue cette année que les sessions se sont essentiellement déroulées sous forme virtuelle. Cette mobilisation de tous les participants était indispensable pour que des avancées puissent être réalisées.

Bien que la pandémie ait rendu difficile la convocation de réunions, l'Organisation s'est rapidement adaptée pour pouvoir assurer la continuité des activités de ses organes de gouvernance. Le système mis en place en 2020, qui autorise le Conseil d'administration à adopter des décisions urgentes par correspondance, a été réédité pour les sessions de novembre et de mars. *In fine*, les procédures habituelles ont été modifiées afin d'intégrer un mode de fonctionnement purement virtuel; elles ont ensuite été réexaminées périodiquement, alors que la situation commençait à s'améliorer dans cette région du monde, tant sur le plan sanitaire qu'au niveau des restrictions de voyage. Grâce aux efforts collectifs des mandants et du Bureau, il a été possible de tenir des réunions fructueuses, sous forme entièrement virtuelle ou hybride. Je suis toutefois persuadée que le retour aux réunions en présentiel favorisera la prise de décision au Conseil d'administration.

En mars dernier, le Conseil d'administration a élu le 11^e Directeur général du Bureau international du Travail. Dans les circonstances sans précédent dues à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a fait tout son possible pour assurer l'efficacité et la transparence de l'élection et garantir des chances égales de participation aux candidats et aux groupes de mandants. C'est dans cet esprit qu'en janvier, les candidats ont, pour la première fois, participé à des dialogues publics diffusés en direct depuis Genève et, en mars, pris part aux audiences traditionnelles en séance privée avec les membres du Conseil d'administration.

Le 25 mars 2022, après deux tours de scrutin, M. Gilbert F. Houngbo a été élu 11^e Directeur général du BIT. Je tiens à lui adresser, une fois encore, mes plus chaleureuses félicitations.

Comme vient de le rappeler le Directeur général, l'OIT repose sur la conviction qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans justice sociale. En mars 2022, suite à la déclaration faite par le Directeur général le 3 mars, le Conseil d'administration adopté une résolution concernant l'agression commise par la Fédération de Russie contre l'Ukraine du point de vue du mandat de l'Organisation internationale du Travail. Dans cette résolution, il exhorte la Fédération de Russie à cesser son agression; il demande aussi à l'OIT de prendre des mesures pour protéger les travailleurs et les employeurs se trouvant en Ukraine, et de suspendre l'assistance technique fournie à la Fédération de Russie. Il incombera au Conseil d'administration d'assurer le suivi de cette résolution.

Je souhaiterais maintenant évoquer le travail accompli l'an dernier par le Conseil d'administration pour assumer son rôle à l'égard du système de contrôle de l'OIT. Il a notamment procédé à une troisième évaluation du fonctionnement du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, lequel avait examiné cinq instruments relatifs à la sécurité sociale lors de sa sixième réunion, comme le mentionnait le rapport de ladite réunion. Le Conseil d'administration a réaffirmé l'importance du groupe de travail, qui contribue à maintenir un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour; il a insisté en outre sur la nécessité, tant pour les États Membres que pour les partenaires sociaux et le Bureau, de donner rapidement suite aux recommandations de ce groupe, telles qu'adoptées par le Conseil d'administration.

Je souhaiterais aussi faire brièvement le point concernant les plaintes déposées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et des réclamations présentées au titre de l'article 24, lesquelles figuraient l'an dernier à notre ordre du jour. Le Conseil d'administration s'est attelé à la tâche dans le but exprès d'assurer durablement l'application des conventions ratifiées concernées. Le Conseil d'administration a parfois dû recourir à l'ensemble des procédures dont il dispose, conformément au mandat de notre Organisation, dans l'espoir qu'il en résulterait une évolution favorable dans un proche avenir. Tel fut le cas pour le Myanmar et la République bolivarienne du Venezuela. Le Conseil d'administration devra poursuivre avec objectivité l'examen de ces cas lors de ses prochaines sessions.

J'aimerais par ailleurs rendre hommage à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et au Comité de la liberté syndicale pour la qualité de leurs travaux. Ces deux entités contribuent sensiblement à rendre le monde du travail plus décent.

Ce fut pour moi comme pour mes collègues, je suppose, une grande source de fierté de voir, pour la première fois dans la longue histoire de l'Organisation – peut-être était-il aussi grand temps – le Conseil d'administration confié à la direction de trois femmes. Comme je vais bientôt quitter mes fonctions, j'ose espérer que cette première fois ne sera pas la dernière. Travailler de concert en vue d'instaurer une vie professionnelle plus inclusive et de réduire les inégalités entre hommes et femmes, c'est aussi montrer l'exemple. À l'heure où le BIT met en œuvre son plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes et son plan stratégique pour 2022-2025, j'ai bon espoir que cette volonté au service de l'égalité continuera d'animer ses travaux, tant en interne qu'en externe. L'heure de l'égalité, c'est maintenant.

Le Conseil d'administration a poursuivi sa mission de contrôle des activités du Bureau afin de renforcer la gouvernance tripartite de l'OIT; il a notamment supervisé la nomination du Commissaire aux comptes pour l'exercice 2024-2027 ainsi que la procédure de sélection des nouveaux membres du Comité consultatif de contrôle indépendant; il a en outre examiné le 14^e rapport annuel de ce comité ainsi que le rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui

s'est achevée le 31 décembre 2021. Ces tâches ont été conduites avec la diligence requise et une réelle volonté de transparence vis-à-vis des États Membres et de l'ensemble des mandants de l'Organisation.

Je ne pouvais conclure la présentation de ce rapport sans prendre le temps de remercier le Directeur général et tous les membres de son personnel, tant au siège que sur le terrain. Mes remerciements s'adressent à chacune et chacun, pour l'inappréciable soutien qu'ils m'ont apporté dans l'exercice de mes fonctions et, surtout, pour le dévouement sans bornes avec lequel ils accomplissent leur tâche. Il va sans dire qu'en ces temps difficiles, il est vraiment réconfortant de constater que le personnel du BIT a su innover dans plusieurs domaines tout en conservant le même degré de compétence dans son travail.

Ce qui ne ressort peut-être pas du rapport, c'est à la fois l'esprit d'équipe et l'étroite coopération qui ont été nécessaires pour traiter de questions souvent complexes et difficiles. C'est la raison pour laquelle je sais particulièrement gré à mes collègues, M^{me} Hornung-Draus et M^{me} Passchier, qui, tout en représentant les points de vue et les intérêts de leurs groupes respectifs, n'ont jamais cessé d'avoir en ligne de mire les intérêts supérieurs de l'Organisation et de ses mandants. Renate, Catelene, ce fut un vrai privilège de travailler avec vous.

Permettez-moi de conclure en disant que j'ai considéré comme un grand honneur et un privilège insigne de pouvoir présider le Conseil d'administration du Bureau international du Travail tout au long de l'année écoulée. Alors que mon mandat de Présidente touche à son terme, j'espère sincèrement que l'esprit de dialogue et de consensus continuera d'animer les travaux du Conseil d'administration lors de sa 345^e session, laquelle se tiendra le lundi 13 juin.

Sur ce, je sou mets à la Conférence mon rapport sur les travaux du Conseil d'administration pendant la période 2021-22.

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

Le Président (original espagnol)

Nous allons à présent écouter les déclarations liminaires de la présidente du groupe des employeurs et de la présidente du groupe des travailleurs, afin qu'elles exposent le point de vue de leurs groupes respectifs sur les travaux de la Conférence.

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

Au nom du groupe des employeurs, je tiens tout d'abord à féliciter le Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, M. Moroni, et les Vice-présidents, M. bin Samikh Al Marri, M^{me} Egúsquiza Granda et M. Furlan, pour leur élection à ces hautes fonctions. Cette session importante s'inscrit dans une période de crise mondiale complexe qui représente un défi existentiel pour les institutions multilatérales et leurs traditions – créées et développées au XX^e siècle –, défi qui pourrait bien constituer le tournant vers une reconfiguration future à définir de manière proactive, y compris par l'OIT. Je respecte profondément leur engagement.

Quoique entièrement virtuelle, la session de 2021 de la Conférence a débouché sur des résultats non négligeables dans différents domaines. Nous étions fiers de notre travail commun et de notre détermination dans ces moments difficiles, mais conscients de la difficulté à parvenir à un consensus solide dans un format virtuel sans possibilité d'interaction personnelle directe. Cette année, nous fonctionnons toujours en mode hybride – c'est-à-dire semi-virtuel – mais avec un nombre bien plus élevé de participants présents. Il faut espérer que la session de 2023 de la Conférence pourra à nouveau se dérouler avec la participation de tous en présentiel. Espérons aussi que la rénovation du Palais des Nations – toujours en cours et qui nous a obligés à prendre des dispositions logistiques loin d'être optimales et plutôt inconfortables, je dois le dire – sera achevée d'ici là.

Aucun d'entre nous n'aurait pu imaginer au début de 2020 – apparition de la pandémie de COVID-19 – que les mesures prises par de nombreux gouvernements pour tenter de contenir la propagation du virus auraient des effets aussi dévastateurs tant sur nos économies et nos sociétés que sur la vie, les moyens de subsistance et l'emploi des gens. Cependant, les mesures prises variaient d'un pays à l'autre et leurs effets sur la continuité des activités, le chômage et l'informalité, ainsi que sur les dimensions sociales et sociétales, ont été très différents. Il nous incombe, en nous fondant sur les faits, d'analyser précisément et d'évaluer honnêtement les diverses mesures prises dans le monde, leur efficacité et leurs répercussions sur les économies, le tissu social et les sociétés, afin d'apprendre à éviter à l'avenir les politiques inefficaces provoquant des dommages collatéraux disproportionnés. C'est un principe de bonne gouvernance et de bonne gestion des affaires.

Les contraintes imposées par les mesures prises contre le COVID-19, notamment les confinements, ont accéléré les mutations du monde du travail à un rythme que nous n'aurions pu imaginer avant la pandémie. Le travail nomade à domicile a été rendu possible pour de nombreuses activités par la numérisation, qui a permis une certaine continuité de l'activité et de l'emploi pendant les phases de confinement strict. Elle a également permis d'instaurer la distance sociale nécessaire pour réduire la propagation de l'infection. Dans ce contexte, le secteur privé a un rôle moteur à jouer non seulement dans la création d'emplois productifs et décents, mais aussi en tant que partenaire de premier plan pour relever les défis engendrés par la pandémie. En cette période de turbulences, les employeurs privés ont été un partenaire de confiance pour les gouvernements et la société, et une source d'information incontournable pour leurs salariés.

Comme l'ont dit les orateurs précédents, les effets de la pandémie de COVID-19 et les événements qui y sont liés ne sont malheureusement pas le seul défi auquel nos économies et nos sociétés ainsi que le système international multilatéral sont confrontés. Les employeurs constatent avec grande préoccupation que les tensions géopolitiques et les conflits armés dans beaucoup de régions du monde se sont multipliés, non sans graves conséquences économiques et sociales dans le monde entier. Permettez-moi de rappeler ce que nous avons déclaré lors de la session de mars dernier du Conseil d'administration. Le groupe des employeurs a exhorté la Fédération de Russie à respecter immédiatement et sans conditions l'intégrité territoriale, les frontières et la souveraineté de l'Ukraine. Il condamne avec fermeté le recours unilatéral à la force armée, quel que soit le contexte. Au XXI^e siècle, les conflits doivent se régler par la diplomatie et dans le cadre du droit international et des institutions multilatérales. Nous sommes profondément attachés aux principes fondateurs des Nations Unies. Ces principes sont les piliers fondamentaux d'un ordre international pacifique, mais aussi de la prospérité et du développement économique et social, comme en témoignent les progrès économiques et sociaux réalisés au cours des dernières décennies, sans précédent dans l'histoire.

Nous attendons beaucoup de la présente session. Pour les raisons que je viens d'évoquer, nous avons plus que jamais besoin d'une OIT qui soutienne avec encore plus d'énergie un environnement propice au développement des entreprises, à l'esprit d'entreprise, à l'innovation et à la croissance de la productivité, et qui fasse reculer l'informalité. C'est un préalable si nous voulons façonner un avenir du travail fondé sur la prospérité et la dignité.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence en 2019 à l'occasion du 100^e anniversaire de l'Organisation – incidemment la dernière session tenue en présentiel avant la pandémie de COVID-19 –, énonce les priorités auxquelles le BIT doit s'atteler pour atteindre ces objectifs. La Déclaration du centenaire doit servir de base fondatrice et de guide pour l'élaboration des politiques dans les décennies à venir.

À la présente session, nous allons déjà répondre à l'une des priorités importantes établies par la Déclaration du centenaire. Au sein de la Commission des affaires générales, nous débattons de l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit d'affirmer solennellement qu'un principe constitutionnel existant devrait être reconnu comme étant d'une importance fondamentale pour atteindre les objectifs de l'Organisation. Il nous faut garder cet objectif bien présent à l'esprit, car le résultat de notre discussion sur ces questions aura de grandes répercussions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'OIT. Le choix de la terminologie utilisée pour le principe fondamental sur la sécurité et la santé au travail et la décision de reconnaître à toutes les conventions sur la sécurité et la santé au travail le statut de conventions fondamentales auront également des répercussions notables. Ces répercussions sont en outre susceptibles de se faire sentir à travers tout le système de contrôle de l'OIT, et aussi sur les politiques commerciales faisant référence aux principes et droits fondamentaux au travail qui sont adoptées par les États à un niveau bilatéral, régional ou unilatéral. Nous devons axer nos débats sur la recherche d'un consensus autour des quatre questions en suspens. En tant qu'employeurs, nous sommes déterminés à trouver une issue positive et à rechercher un dénominateur commun que nous pouvons tous partager.

Nous aurons aussi la troisième discussion récurrente sur l'emploi. Il est impératif de soutenir plus efficacement les Membres de l'OIT, avec des actions pratiques pour l'emploi, particulièrement en cette période troublée où le risque de pertes d'emplois massives est bien présent, compte tenu de la forte hausse des prix de l'énergie et des taux d'inflation élevés, mais aussi de la faiblesse des politiques macroéconomiques et de l'insuffisance des mesures conçues pour faire face au changement climatique. Il n'est pas question d'ouvrir un débat de politique générale; cela ne serait pas conforme à l'objectif défini dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les discussions récurrentes visent à donner l'occasion au Bureau d'apprendre et d'améliorer ses politiques en analysant les expériences menées en matière de politiques d'emploi locales et mondiales. Ces discussions nous permettent d'orienter l'action du Bureau et de mieux évaluer les priorités pour la programmation. Ce faisant, nous devons accorder une attention particulière aux nouvelles réalités du travail, qui requièrent des réponses différenciées et innovantes. Il importera donc de veiller à ce que la Commission de la discussion récurrente: Emploi travaille de manière ciblée et directe, en évitant les échanges purement théoriques, et formule des recommandations concrètes fondées sur des preuves et les progrès réalisés sur le terrain.

Très attendue aussi est la première discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, qui définira les contours d'un secteur de poids et reconnaîtra son rôle complémentaire à celui des entreprises privées dans la création d'emplois décents et productifs. Nous espérons qu'il en ressortira que les entreprises de l'économie sociale et solidaire, en particulier les petites et moyennes entreprises, ne sont pas isolées du secteur

privé mais qu'elles partagent au contraire des valeurs et des défis. Comme celles du secteur privé, les entreprises de l'économie sociale et solidaire souffrent de la faiblesse et de l'inefficacité des institutions et des infrastructures publiques et ont besoin d'un environnement propice à la croissance. De ce fait, un traitement différencié serait contreproductif et conduirait à une concurrence déloyale.

Nous nous réjouissons de la discussion à venir sur une nouvelle norme de l'OIT relative aux apprentissages. Ceux-ci apportent une forte valeur ajoutée à l'emploi des jeunes, aux entreprises et à la société. Malheureusement, dans beaucoup de pays, l'apprentissage souffre d'être mal considéré, ce qui l'empêche souvent de jouer ce rôle positif. Une recommandation robuste de l'OIT influencerait favorablement les politiques et inciterait davantage de gouvernements et d'entreprises à mettre en place des systèmes d'apprentissage. Une approche promotionnelle solide prévoyant des incitations pour les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, aurait certainement plus de retentissement qu'une approche réglementaire rigide et fondée sur les droits, telle que prévue par une convention. Nous avons besoin de ce nouvel instrument pour contribuer efficacement à relever de toute urgence le défi du chômage des jeunes, de la pénurie de compétences dans les entreprises et les problèmes d'insertion sur le marché du travail.

La Commission de l'application des normes se réunit à nouveau et ses travaux se fondent sur un ordre du jour priorisé. Cette commission fournit les orientations tripartites les plus pointues et les plus autorisées en matière d'application des normes de l'OIT. Plus spécifiquement, nous attendons avec impatience la discussion sur les quatre instruments concernant le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. C'est la première fois que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations examine ces instruments dans son Étude d'ensemble, et cela à un moment critique où de nombreux pays sont confrontés à de graves problèmes dans leurs services de santé.

La tâche la plus ardue de la Commission de l'application des normes sera bien sûr à nouveau la discussion sur la liste des cas individuels. La commission adoptera sa liste finale de 22 cas individuels le lundi 30 mai. À cet égard, il est regrettable que dans plusieurs États Membres le principe fondamental de la liberté syndicale ne soit pas respecté, les efforts pour parvenir à un consensus réel et significatif sur les actions à mener soient bloqués et les organisations d'employeurs et de travailleurs soient écartées des tentatives de construire un avenir meilleur, plus durable et plus résilient. Nous restons déterminés à soutenir les progrès dans ce domaine; par ailleurs, nous ne doutons pas que sera abordé un cas de progrès inscrit sur la liste des 22 cas. Les débats à la commission devraient aussi être l'occasion de saluer les efforts déployés par les Membres pour mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les conventions.

Comme l'année dernière, je continue d'insister sur l'un des points cruciaux: en entreprenant ses travaux cette année, la Commission de l'application des normes doit clairement indiquer qu'elle s'engage à équilibrer le contrôle et à rendre justice aux besoins des entreprises durables; des besoins qui devront se refléter non seulement dans les débats, mais aussi dans le résultat des travaux. Malgré les divergences de vues sur des questions de fond qui existent entre les mandants et entre la Commission de l'application des normes et la commission d'experts, nous autres, employeurs, continuerons de faire entendre notre voix dans le respect et la compréhension mutuels. Nous sommes convaincus que la discussion des cas individuels ne sera pas politisée et qu'elle s'inscrira dans le cadre de la convention concernée et dans les limites des observations des experts et des contributions écrites fournies par les mandants.

En mars dernier, le Conseil d'administration a élu un nouveau Directeur général. Le groupe des employeurs est très impatient de travailler avec M. Gilbert F. Houngbo, le Directeur général élu. Nous attendons avec intérêt une nouvelle ère de gouvernance solide et fiable au BIT, capable d'insuffler l'élan requis pour trouver des solutions à la fois équilibrées et consensuelles à des questions difficiles du monde du travail, d'améliorer la confiance et de concevoir des approches novatrices qui rassemblent les mandants de l'OIT, ici à Genève, mais aussi – et peut-être surtout – au niveau national.

Pour conclure, je rappellerai que nous vous invitons ce jour à tirer le meilleur parti de notre interaction directe, longtemps retardée, pour obtenir des résultats probants. Cette 110^e session est un moment décisif pour le tripartisme et la gouvernance mondiale dans un système multilatéral, qui offre l'occasion de remodeler le paysage économique et social pour les décennies à venir. En cette période d'incertitude, profitons de l'élan créé par la Déclaration du centenaire pour appliquer les priorités qui y sont énoncées et, ce faisant, renforcer l'autorité tripartite de l'OIT et construire des solutions fortes permettant de relever les défis liés au travail décent aujourd'hui, grâce à un environnement propice au développement des entreprises, à l'innovation et à la croissance de la productivité.

M^{me} Passchier

Présidente du groupe des travailleurs (original anglais)

Je présente mes félicitations au Président et aux Vice-présidents pour leur élection ainsi qu'au Secrétaire général; ils vont ensemble assumer d'importantes fonctions lors de cette session de la Conférence de l'OIT. C'est une satisfaction de pouvoir très bientôt nous rencontrer de nouveau en présentiel – et j'ai une pensée particulière pour tous ceux qui rejoindront les rangs de cette grande assemblée via Zoom –, après deux années de restrictions et de limitations de déplacement dues à une terrible pandémie.

Permettez-moi tout d'abord de féliciter le Bureau et ses responsables d'avoir su, pendant toute cette période, nous guider habilement à travers toutes les complexités découlant du passage au mode virtuel, en veillant à ce que l'Organisation puisse continuer à jouer le rôle majeur qui est le sien dans le monde du travail et le système multilatéral et apporter son soutien aux mandants aux niveaux national et régional. Je tiens à remercier tout particulièrement la Présidente du Conseil d'administration, M^{me} Anna Jardfelt, qui a, lors de cette dernière année, manifesté toutes les qualités de décision requises pour assurer, en ces temps difficiles, le bon fonctionnement du Conseil d'administration.

Les questions que nous allons traiter au cours de cette session de la Conférence sont d'une importance cruciale pour les travailleurs et les travailleuses du monde entier, ainsi que pour leurs économies et leurs sociétés. L'OIT doit une fois encore faire preuve de dynamisme et de justesse en abordant ces questions avec détermination, dans un esprit résolument tripartite, et s'attacher avant tout à trouver un terrain d'entente ainsi que des solutions aux questions majeures dont nous sommes saisis.

Depuis notre dernière rencontre, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence les défaillances de notre système commun de sécurité humaine. Les perspectives de croissance mondiale se sont considérablement assombries, dans un contexte marqué par la guerre en Ukraine, la hausse des prix de l'énergie, des denrées alimentaires et des produits de base, et une inflation galopante. L'OIT prévoit que l'emploi mondial restera en deçà des niveaux enregistrés avant la pandémie, et ce jusqu'en 2024. Les effets cumulés de la pandémie de COVID-19, de l'aggravation des inégalités et de la hausse des prix des denrées alimentaires

pourraient faire basculer 263 millions de personnes dans l'extrême pauvreté au cours de cette seule année.

Les 60 conflits militaires qui déferlent sur le monde font des millions de victimes. Le Tigré et le Yémen comptent à eux seuls des centaines de milliers de morts. Je dois aussi appeler à nouveau l'attention sur le Myanmar, où la junte militaire est hélas en train de renforcer son emprise délétère sur le pays et sa population: 25 millions de personnes ont été contraintes de quitter leur terre natale pour se réfugier ailleurs, et des dizaines de millions d'autres sont déplacées à l'intérieur du pays.

En 2022, les menaces qui pèsent sur nos vies incluent désormais la guerre nucléaire, les changements climatiques et les pandémies; s'y s'ajoute un mélange toxique associant pauvreté et inégalités croissantes, montée de l'extrémisme et du nationalisme, recrudescence des violences sexistes et rétrécissement de l'espace démocratique. Les systèmes et les structures dont nous disposons au niveau mondial pour assurer la sécurité, combattre la pauvreté et les inégalités et prévenir la souffrance humaine sont, bien trop souvent, occultés ou contournés. Le monde doit choisir soit une existence fondée sur la concurrence, l'agression et l'instabilité, soit une existence axée sur la sécurité de tous, la paix et la solidarité, avec la justice sociale pour fondement. Une grave responsabilité collective nous incombe de toute urgence: celle de prendre des mesures audacieuses pour promouvoir la justice sociale au nom de la paix et de la prospérité de tous. Nous devons modifier le paradigme qui régit l'économie politique mondiale et ne fait pour l'heure qu'alimenter la corruption et la cupidité des entreprises aux dépens des travailleurs du monde entier.

Nous avons une organisation multilatérale tripartite, unique en son genre, dont l'utilité s'est déjà révélée en temps de crise: à nous de la mettre à contribution et d'assumer les rôles respectifs qui nous reviennent en tant que partenaires sociaux et gouvernements afin d'essayer de relever ensemble ces défis mondiaux. Comme nous l'avons déjà dit à maintes reprises, il faut établir un nouveau contrat social entre les gouvernements, les entreprises et les travailleurs en vue de combattre la pauvreté et les inégalités qui génèrent conflits et insécurité, et de construire une société plus inclusive, plus résiliente et plus pacifique. Ce qu'il nous faut, ce sont des emplois, des droits, des salaires, mais aussi la protection sociale, l'égalité et l'inclusion.

En 2019, la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail nous rappelait qu'il importe de faire passer la dignité humaine et les droits des travailleurs avant la concurrence entre les entreprises. Après deux années d'une pandémie qui s'est traduite par une insécurité grandissante et une précarisation accrue du travail, nous devons insister davantage encore sur la sécurité des travailleurs, moyennant notamment l'instauration, pour tous les travailleurs, d'un socle de protection qui consacre la sécurité et la santé au travail comme un droit humain fondamental. La création d'un fonds mondial de la protection sociale est aujourd'hui plus cruciale que jamais. Des messages forts en faveur de la protection sociale et du développement rural ont été lancés lors de la cinquième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants qui s'est tenue récemment à Durban. Nous devons poursuivre les initiatives axées sur la responsabilisation des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et répondre de toute urgence, par voie de formalisation et de réglementation, au besoin de protection de plus d'un milliard de travailleurs occupant des emplois informels ou travaillant via des plateformes numériques. Enfin, et ce point n'est pas le moindre, nous devons de toute urgence mettre en œuvre un programme porteur de changements en matière d'égalité entre hommes et femmes.

La Déclaration du centenaire nous confronte à ces défis de grande ampleur que nous nous sommes tous engagés à relever, car telles sont bel et bien les conditions à remplir pour garantir une paix durable et une prospérité partagée, mener la transition juste dont le monde a besoin pour faire face à l'urgence climatique et instaurer la résilience indispensable pour gérer et surmonter les chocs mondiaux.

Aussi saluons-nous le rapport du Directeur général, qui porte principalement sur les pays les moins avancés et leur problématique (crises, transformations structurelles et avenir du travail) et approuvons-nous le thème du Sommet mondial du travail qui se tiendra la semaine prochaine et sera consacré aux modalités de lutte contre la crise multidimensionnelle à laquelle nous devons faire face. Dans ce contexte, je tiens également à féliciter le Directeur général et son équipe pour le rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, lequel révèle une dure réalité, d'autant que la situation déjà difficile s'est nettement détériorée du fait de la pandémie de COVID-19, sans qu'aucune perspective d'amélioration ne se profile, les jeunes et les femmes étant à cet égard les plus durement touchés. Notre qualité de mandants de l'OIT nous interdit de continuer à ne pas faire grand cas de ces rapports annuels évoquant une situation qui ne cesse de se dégrader. Nous devons réexaminer, au sein de l'OIT et dans le cadre du système des Nations Unies au sens large, tout ce qui peut et doit être fait pour permettre à la population palestinienne d'espérer la fin de l'occupation et un avenir meilleur. Autant dire que nous avons du pain sur la planche.

Permettez-moi d'aborder maintenant les autres questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. La Commission de l'application des normes est le cœur vibrant de l'Organisation et mérite à ce titre tous nos soins et toute notre sollicitude. L'OIT ne peut accomplir sa mission que dans la mesure où elle est dotée des moyens lui permettant de s'assurer de facto que les normes du travail sont mises en œuvre dans tous les pays sans exception. C'est à cette condition seulement que nous pourrions définir des règles du jeu identiques pour tous et améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs sans concurrence déloyale. Je me dois donc d'exprimer notre vive inquiétude devant l'inaction de certains gouvernements qui ne tiennent pas compte des recommandations du système de contrôle. Les cas graves de violations des droits seront examinés par la commission, et je ne veux pas préjuger de la teneur des discussions.

Je souhaite toutefois appeler votre attention sur le cas du Bélarus: depuis dix-huit ans, ce pays ne prend aucune initiative pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête qui y a été dépêchée en 2004; en avril dernier, des dizaines de dirigeants et de responsables syndicaux ont été appréhendés – dont dix sont maintenus en détention et privés totalement ou partiellement de contacts avec leurs familles ou leurs collègues syndicalistes. Aliaksandr Yarashuk, président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) et membre du Conseil d'administration du BIT, figure parmi eux. C'est inacceptable. Nous devons examiner ensemble les mesures à prendre pour que le Bélarus s'acquitte de l'obligation qui lui incombe de respecter la liberté syndicale, dans l'intérêt des dirigeants syndicaux concernés, mais aussi pour préserver la crédibilité de notre Organisation.

La commission examinera en outre l'Étude d'ensemble 2022 (*Travail décent pour les travailleurs du soin et des services à la personne dans une économie en évolution*), un rapport qui tombe à point nommé, comme l'a également rappelé le Directeur général, lorsque l'on sait que ces deux catégories de travailleurs, les plus lourdement exposées de par leur profession aux risques sanitaires et sécuritaires, ont accompli un travail et assuré des services d'une importance capitale.

Ce qui m'amène à évoquer maintenant l'une des questions clés inscrites à l'ordre du jour de cette session de la Conférence, à savoir l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La crise du COVID-19 a montré que nous ne pouvons pas nous permettre de banaliser la question de la sécurité et de la santé au travail, sachant que nous devons la survie de nos économies et de nos sociétés à ces millions de travailleurs du secteur de la santé ou se trouvant aux avant-postes qui ont couru des risques majeurs pour leur santé, leur sécurité et celles de leurs familles. Le respect de la sécurité et de la santé des travailleurs doit par conséquent être au cœur des politiques de relance reposant sur les normes pertinentes de l'OIT. Nous ne pouvons que répéter une fois encore que la pandémie a montré l'intérêt et l'urgence de consacrer la sécurité et la santé au travail comme un droit fondamental. Nous espérons que, dans le prolongement des débats qui se sont déroulés lors de la dernière session de la Conférence et des récentes sessions du Conseil d'administration, nous pourrions enfin entériner officiellement cet ajout, lequel permettra d'améliorer les conditions et l'environnement de travail de millions de travailleurs dans le monde. Nous espérons que cette démarche, que nous appelons de nos vœux depuis longtemps, ne nécessitera pas de nouveaux débats longs et fastidieux.

Nous sommes résolus à trouver des solutions cohérentes et rationnelles aux questions qui n'ont pas encore été réglées. La discussion consacrée aux apprentissages est la première qui va se tenir dans le cadre d'une période biennale, puisque nous allons travailler sur une nouvelle norme; ce sera l'occasion par excellence d'améliorer la qualité des apprentissages et des stages, de proposer diverses modalités pour faciliter l'accès de tous les travailleurs, groupes vulnérables compris, à ces méthodes d'acquisition de compétences, de leur offrir de véritables possibilités de transition vers des emplois décents, ainsi qu'une protection contre cette menace potentielle que sont les abus et l'exploitation. Il y a là quelque chose d'essentiel non seulement pour les nombreux jeunes travailleurs en début de carrière, mais aussi, et ce de plus en plus, pour les travailleurs âgés, qui pourront ainsi accéder plus aisément à une formation permanente tout au long de leur carrière.

Une discussion aura aussi trait à l'économie sociale et solidaire, un domaine de travail par trop négligé et qui, de fait, pourrait sensiblement contribuer à remédier aux problèmes d'inégalité et d'informalité générés par le système actuel, délibérément axé sur la valeur actionnariale et sur le profit d'une poignée de personnes. Il est essentiel que notre discussion nous aide à distinguer les entreprises relevant véritablement de l'économie solidaire et redistributive des entreprises commerciales privées et à créer un cadre réglementaire qui facilite leurs activités et leur enregistrement, tout en garantissant l'application pleine et entière des normes du travail. Ignorer purement et simplement ces modèles d'entreprise non conventionnels revient à les faire basculer dans l'informalité et à exposer les travailleurs concernés à des formes de travail précaires et incertaines ainsi qu'au risque d'exploitation. Grâce à notre discussion, l'économie sociale et solidaire pourrait être considérée non plus comme un aspect du problème mais bel et bien comme un élément de la solution.

La discussion récurrente sur la politique de l'emploi est extrêmement importante dans le contexte de la crise que connaît l'emploi. La seule façon de reconstruire en mieux après la crise actuelle est de créer des emplois de qualité et de tenter d'enrayer la précarisation croissante des marchés du travail qui fait des jeunes travailleurs, mis dans l'impossibilité de se loger correctement ou même de fonder une famille, une génération perdue. Nous avons de nouveau assisté pendant la pandémie à la prolifération des emplois précaires, sous des formes anciennes ou inédites. Sur le marché du travail, les plus durement touchés ont été les femmes, les travailleurs migrants et les autres groupes vulnérables. Nous devons aujourd'hui éviter à tout prix que le relèvement au sortir de la pandémie s'appuie sur une nouvelle expansion de

ces formes de travail, car cela conduirait inévitablement à le précariser lui aussi. Nous devons nous attacher à construire un avenir meilleur sous le signe du travail décent et à créer des emplois assurant une protection adéquate à tous les travailleurs, comme le souligne la Déclaration du centenaire.

Nous nous employons actuellement à renforcer et à protéger la relation de travail, dans laquelle la négociation collective joue un rôle capital. Fiers de la structure tripartite qui fonde la singularité de notre Organisation, nous devons désormais nous montrer à la hauteur des espérances que nous avons nous-mêmes suscitées et démontrer que le tripartisme peut tenir ses promesses, là où d'autres institutions sont dans une impasse. La solidarité est de mise en temps de crise. Quant à l'obligation constitutionnelle incontournable qui nous échoit, elle consiste à ne laisser personne de côté. Je nous souhaite à toutes et tous que cette session de la Conférence soit couronnée de succès.

Clôture de la séance

Le Président

(original espagnol)

Ainsi s'achève la séance d'ouverture de la Conférence et la mise en place des différents organes qui nous permettront de mener à bien nos travaux au cours des deux prochaines semaines.

Les commissions débiteront leurs travaux le lundi 30 mai et la plénière reprendra ses activités le 6 juin, comme le prévoit notre programme. D'ici là, je souhaite aux membres des commissions techniques de fructueuses discussions au cours de ces prochains jours.

Je déclare close la séance d'ouverture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée à 14 h 30.)

110^e session de la Conférence internationale du Travail, 2022

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

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

Table des matières

	Page
Lundi 6 juin 2022	1
Employeuse (Allemagne)	1
Travailleuse (Pays-Bas)	3
Président (Argentine)	6
Gouvernement (Chine)	7
Employeuse (Algérie)	8
Gouvernement (République Dominicaine)	9
Travailleur (Chine)	10
Gouvernement (Brésil)	11
Gouvernement (Portugal)	13
Gouvernement (Finlande)	14
Travailleur (Ukraine)	15
Employeuse (Bahreïn)	16
Gouvernement (Arabie Saoudite)	17
Employeur (République islamique d'Iran)	18
Gouvernement (Argentine)	19
Gouvernement (Sierra Leone)	20
Travailleur (Tunisie)	21
Gouvernement (Bangladesh)	22
Employeur (Portugal)	23
Travailleur (Kenya)	24
Employeur (République Dominicaine)	25
Gouvernement (Palestine)	25
Gouvernement (Serbie)	26
Gouvernement (République démocratique du Congo)	27
Gouvernement (Le Saint-Siège)	28
Président (Argentine)	29
Greffier	29
Président (Argentine)	30

Vice-président employeur (Brésil).....	30
Travailleur (Israël)	30
Travailleur (République dominicaine)	32
Gouvernement (Azerbaïdjan)	33
Travailleur (Arabie Saoudite)	34
Gouvernement (Niger)	35
Travailleur (République arabe syrienne).....	35
Employeur (Argentine)	37
Travailleur (Bulgarie)	37
Employeur (Émirats arabes unis)	38
Travailleur (Cuba).....	39
Gouvernement (Zimbabwe).....	40
Employeur (Arabie Saoudite).....	41
Travailleur (Maroc).....	42
Gouvernement (Burkina Faso)	43
Travailleur (Danemark).....	44
Gouvernement (Égypte)	44
Travailleuse (Chypre)	45
Employeuse (Inde)	46
Gouvernement (Mauritanie).....	47
Employeur (Iraq)	48
Vice-président employeur (Brésil).....	48
Travailleur (Pérou).....	49
Vice-président employeur (Brésil).....	49
Gouvernement (Angola).....	50
Employeur (Mexique)	51
Travailleur (Inde)	51
Employeur (Roumanie).....	52
Gouvernement (Cameroun).....	53
Travailleuse (Roumanie).....	54
Gouvernement (Côte d'Ivoire).....	55
Travailleuse (Portugal).....	56
Gouvernement (Malawi).....	57
Travailleur (République islamique d'Iran).....	58
Travailleur (Indonésie).....	59
Gouvernement (Bolivie (État plurinational de))	59
Gouvernement (Congo).....	60
Gouvernement (Roumanie)	61
Travailleur (Palestine)	62

Communauté des pays de langue portugaise	63
Confédération générale des syndicats	64
Président (Argentine)	64
Femmes dans l' Emploi Informelle: Globalisation et Organisation	65
Confédération latinoaméricaine et caribéenne des travailleurs d'État	65
Fédération syndicale mondiale	66
StreetNet International	67
Gouvernement (Arménie)	68
Président (Argentine)	69
Mardi 7 juin 2022	69
Vice-président gouvernemental (Qatar)	69
Travailleur (République de Corée)	70
Gouvernement (Bulgarie)	71
Gouvernement (Brunéi Darussalam)	72
Gouvernement (Japon)	73
Gouvernement (République islamique d'Iran)	74
Travailleur (Brésil)	75
Gouvernement (Autriche)	76
Travailleur (République démocratique populaire laos)	77
Gouvernement (Bahreïn)	77
Vice-président gouvernemental (Qatar)	78
Travailleur (Japon)	78
Gouvernement (Guatemala)	79
Employeur (République de Corée)	80
Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)	81
Gouvernement (Lituanie)	82
Travailleur (Argentine)	82
Employeur (Colombie)	83
Gouvernement (Canada)	84
Gouvernement (Mozambique)	85
Employeuse (Espagne)	86
Travailleur (Égypte)	87
Gouvernement (Kazakhstan)	87
Gouvernement (Sao Tomé et Príncipe)	88
Employeur (Fédération de Russie)	89
Travailleuse (Hongrie)	90
Gouvernement (Seychelles)	90
Gouvernement (Israël)	92
Gouvernement (Cuba)	93

Gouvernement (Algérie).....	93
Confédération syndicale internationale.....	94
Organisation arabe du travail	95
Gouvernement (Brésil)	96
Vice-président gouvernemental (Qatar)	97
Vice-présidente travailleuse (Pérou).....	97
Gouvernement (Albanie)	97
Gouvernement (Singapour).....	98
Gouvernement (Saint Marin)	99
Travailleur (France)	100
Gouvernement (République unie de Tanzanie)	101
Travailleuse (Singapour).....	102
Employeur (Brésil).....	103
Gouvernement (Turkménistan).....	104
Travailleur (Espagne)	105
Gouvernement (Suriname)	106
Travailleur (Irlande)	107
Employeur (Cuba).....	108
Gouvernement (Cabo Verde).....	109
Travailleur (Suisse)	110
Gouvernement (Croatie)	110
Travailleur (Somalie)	111
Gouvernement (Kenya)	112
Employeur (République bolivarienne du Venezuela)	113
Gouvernement (Sénégal)	114
Travailleur (Nigéria)	115
Gouvernement (Allemagne)	116
Travailleur (Bahreïn)	117
Gouvernement (Grèce).....	118
Employeur (Pakistan).....	119
Gouvernement (Népal).....	119
Travailleur (Mexique).....	120
Employeur (Chypre)	121
Gouvernement (République de Corée)	122
Travailleur (Iraq).....	123
Travailleur (Maldives).....	124
Gouvernement (Ukraine)	124
Gouvernement (Bénin)	125
Alternative démocratique syndicale des Amériques.....	126

Global Union UNI	127
Organisation d'unité syndicale africaine	128
Fédération internationale des ouvriers du transport.....	129
Confédération européenne des syndicats	129
Gouvernement (Maurice)	131
Organisation des entités mutualisées des Amériques.....	131
Président (Argentine).....	132
Mercredi, 8 juin 2022	132
Vice-présidente travailleuse (Pérou)	132
Travailleur (Malte)	133
Gouvernement (Philippines)	134
Employeuse (Bangladesh).....	135
Gouvernement (Émirats arabes unis).....	136
Employeur (Népal).....	136
Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela).....	137
Travailleur (Fédération de Russie).....	139
Gouvernement (Cambodge)	140
Gouvernement (Viet Nam)	141
Employeuse (Bahamas)	141
Gouvernement (Uruguay)	142
Travailleur (Belgique).....	143
Travailleur (Viet Nam)	144
Union européenne	145
Employeur (Philippines).....	146
Gouvernement (Malte)	146
Gouvernement (Barbade)	147
Travailleur (Albanie)	148
Gouvernement (El Salvador)	149
Gouvernement (Mali)	150
Gouvernement (Botswana)	151
Travailleuse (Norvège).....	151
Employeur (Éthiopie).....	152
Gouvernement (Ouganda).....	153
Gouvernement (Namibie).....	154
Gouvernement (Pakistan)	155
Employeuse (Allemagne).....	156
Gouvernement (Honduras).....	157
Travailleur (Guatemala).....	157
Employeur (Indonésie)	158

Vice-présidente travailleuse (Pérou).....	159
Gouvernement (Ghana).....	160
Gouvernement (Djibouti)	160
Travailleur (République de Moldova)	162
Employeur (Uruguay)	162
Gouvernement (Italie)	163
Employeuse (Bulgarie).....	164
Gouvernement (Irlande)	165
Employeur (Malte).....	166
Gouvernement (Arménie)	167
Travailleuse (Italie)	168
Gouvernement (Espagne)	169
Employeuse (Zambie)	169
Gouvernement (Macédoine du nord).....	170
Gouvernement (Qatar)	171
Gouvernement (Ouzbékistan)	172
Travailleur (Zambie).....	173
Gouvernement (Trinité-et-Tobago).....	174
Travailleur (Chili)	174
Travailleuse (Paraguay)	175
Gouvernement (Suède)	176
Gouvernement (Suisse)	177
Gouvernement (Pérou).....	178
Gouvernement (Norvège)	179
Gouvernement (Pays-Bas)	179
Travailleur (Panama).....	180
Gouvernement (Équateur).....	181
Gouvernement (Chypre).....	182
Employeuse (États-Unis).....	183
Travailleur (Bangladesh)	184
Gouvernement (Pologne).....	185
Vice-président gouvernemental (Qatar)	186
Vice-président employeur (Brésil).....	186
Gouvernement (République arabe syrienne).....	186
Travailleur (Liban)	187
Gouvernement (Panama).....	188
Gouvernement (Haïti)	189
Travailleur (Bénin)	190
Gouvernement (Lesotho)	191

Gouvernement (Guyana).....	192
Gouvernement (Guinée).....	193
Vice-président employeur (Brésil).....	194
Gouvernement (Jordanie).....	194
Gouvernement (Bahamas).....	194
Travailleur (Haïti)	195
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	196
IndustriALL Global Union	197
Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control	198
Association internationale d'hygiène du travail.....	199
Commission Internationale Catholique pour les Migrations	199
HomeNet International	200
Organisation de la Coopération islamique	201
Vice-président employeur (Brésil)	202
Jeudi, 09 juin 2022	202
Président (Argentine).....	202
Gouvernement (Samoa)	202
Gouvernement (Chili).....	203
Gouvernement (Thaïlande)	204
Employeur (Japon)	204
Travailleur (Philippines).....	205
Gouvernement (Türkiye)	206
Travailleur (Thaïlande).....	207
Gouvernement (Iraq)	208
Employeuse (République démocratique du Congo).....	209
Gouvernement (Mongolie).....	210
Employeur (Chine).....	211
Travailleur (Népal).....	211
Gouvernement (Tunisie).....	212
Gouvernement (Indonésie).....	213
Employeur (Türkiye)	213
Gouvernement (Sri Lanka)	214
Travailleur (Uruguay)	215
Gouvernement (Maroc)	216
Employeur (Ouzbékistan)	217
Gouvernement (Australie).....	218
Travailleuse (Pays-Bas)	219
Gouvernement (Timor-Leste)	220
Gouvernement (République démocratique populaire lao)	221

Gouvernement (Fédération de Russie)	222
Gouvernement (Kiribati).....	223
Gouvernement (République de Moldova)	224
Gouvernement (France)	225
Gouvernement (Nigéria)	226
Gouvernement (Somalie)	227
Employeur (République démocratique lao).....	228
Employeur (Ukraine).....	228
Oeuvre International Kolping.....	229
Président (Argentine)	230
Vice-président employeur (Brésil).....	230
Travailleur (Malaisie).....	231
Travailleur (Türkiye)	231
Gouvernement (Islande)	233
Employeur (Viet Nam).....	234
Gouvernement (Fidji)	234
Gouvernement (Liban)	235
Employeur (Thaïlande)	236
Travailleuse (Suède).....	237
Employeur (Guinée)	238
Gouvernement (Éthiopie).....	239
Travailleur (Gabon)	240
Gouvernement (Biélorus).....	241
Gouvernement (Malaisie).....	242
Gouvernement (Lettonie).....	242
Travailleur (Colombie)	243
Gouvernement (Royaume-Uni)	244
Employeuse (Kenya).....	245
Gouvernement (Inde)	246
Gouvernement (États-Unis)	247
Employeur (Tunisie)	248
Travailleur (Biélorus).....	249
Gouvernement (Zambie)	250
Travailleur (Éthiopie).....	250
Gouvernement (Colombie)	251
Travailleur (Pologne).....	253
Gouvernement (Paraguay)	253
Travailleur (Ouzbékistan)	254
Gouvernement (Soudan du Sud)	255

Travailleur (Seychelles)	256
Travailleur (Bahamas)	258
Gouvernement (Mexique)	259
Vice-présidente travailleuse (Pérou)	260
Gouvernement (Belgique)	260
Gouvernement (Gabon)	261
Gouvernement (République centrafricaine)	262
Gouvernement (Maldives)	263
Gouvernement (Burundi)	264
Gouvernement (Libye)	264
Employeur (Pérou)	265
Gouvernement (Tchad)	266
Employeur (Belgique)	267
Employeur (Malaisie)	268
Gouvernement (Jamaïque)	269
Gouvernement (Guinée)	270
Employeur (Paraguay)	271
Employeur (Chili)	271
Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires	272
Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie- restauration, du tabac et des branches connexes	273
Internationale de l'Éducation	273
Confédération internationale des Cadres	274
Internationale des services publics	275
Association latino-américaine d'Avocats du Travail	276
Union Internationale des Syndicats des Pensionnés et des Retraités	276
Mouvement Syndical Universitaire	277
Vice-présidente travailleuse (Pérou)	278

► Lundi 6 juin 2022

M^{me} Renate Hornung-Draus

Employeuse (Allemagne)

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Merci d'avoir invité le groupe des employeurs à se prononcer au sujet des deux rapports du Directeur général. Le premier porte sur les PMA, le deuxième sur les territoires arabes occupés. Les deux sujets sont des sujets extrêmement importants pour notre groupe. Chers collègues, chers délégués, le rapport du Directeur général sur les PMA vise à donner des informations de fond pour bien expliquer les défis qui se posent à ces pays sur leurs marchés du travail, appelés à une transformation structurelle et appelle aussi l'appropriation aussi de ces pays de leurs transformation dans le cadre d'une solidarité internationale et d'une cohérence politique. Autant de motifs importants pour s'attarder sur les PMA. Tout d'abord, les conditions de marché qui marché qui règnent sur la plupart de ces pays constituent un défi énorme pour l'OIT, et depuis longtemps déjà, ainsi que pour les mandants de l'OIT et la communauté internationale. Par ailleurs, la conséquence de la pandémie. Et bien, dans les pays à revenus intermédiaires ou revenus faibles, et notamment aussi dans certains PMA, ont été marqués par des fermetures d'entreprises, et donc aussi énormément de chômage, et une reprise de la pauvreté. C'est maintenant qu'il nous faut agir et qu'il nous faire montre de solidarité. 12% de la population vit dans des pays les moins avancés, et ils contribuent à hauteur de 1,3% à la production mondiale. Des problèmes de productivité trop faible, des taux d'informalité très élevée, et un manque de compétences et de qualifications, autant de problèmes qui se posent de façon récurrente dans ces pays. Les PMA sont une priorité pour les employeurs, pas en tant que fin en tant que telle, mais plutôt pour améliorer la vie des gens, et pour accompagner le progrès social. L'OIT ne pourra jamais ne laisser personne pour compte comme elle prétend vouloir le faire, sans aider ces régions, et sans intervenir pour aider notamment les PMA. Le groupe des employeurs reconnaît le besoin d'une transformation structurelle, qui doit veiller à augmenter les capacités productives, mettre en place des systèmes institutionnels et de gouvernance qui garantissent un développement durable dans les PMA. Comme le dit le rapport et les employeurs sont tout à fait d'accord, il ne faut pas s'atteler à ces symptômes de façon isolée, parce qu'on n'arrivera jamais à un progrès durable. Comme le dit le rapport, effectivement, depuis 1971, la moitié des PMA n'a pas pu arriver à une augmentation de la production par habitant au même rythme que dans le reste du monde. 16 pays ont pu tenir le rythme. Sept pourcent ont pu réduire leur fossé et assurer une croissance par habitant notable. Mesdames et Messieurs, chers délégués, lorsque nous nous penchons maintenant sur les solutions qui pourraient être retenues, et de l'intervention ou du conseil que pourrait donner l'OIT, c'est la déclaration du centenaire, adoptée en 2019 dans cette même Conférence internationale du travail, qui nous sert de boussole. Les PMA recèlent un potentiel énorme pour garantir leur propre succès politique, économique et social, et pour participer au marché et à la concurrence, mais pour cela il faut mettre la priorité sur la croissance durable, étendre les occasions, les opportunités, et renforcer le marché du travail grâce au dialogue social avec des représentations fortes des travailleurs et des employeurs, donc avec des partenaires sociaux. Il faut aussi une appropriation sociétale de ce processus, tout en tenant compte des réalités locales, culturelles et historiques, et c'est pour cela que la déclaration sur la justice sociale de 2008, et avec son fonctionnement à deux voies, du bas vers le haut et du haut vers le bas est tellement importante. Lorsque les conditions-cadres, mises en place par l'État

sont appropriées, on peut mobiliser les ressources et les gens pour créer un emploi productif et le travail décent, et c'est là que la société commence à en profiter. Les PMA doivent soutenir notamment les petites entreprises et les entreprises moyennes, ainsi que l'entrepreneuriat local, grâce à des conditions favorables au développement des entreprises. Il faut sortir de l'informalité. Des institutions faibles, des réglementations non réalistes et la corruption sapent toute possibilité de croissance. C'est en créant un cadre réglementaire digne de ce nom que l'on pourra créer des emplois et du travail décent. Ce sera la meilleure façon de réduire la pauvreté mais aussi d'apporter une durabilité financière au système de protection sociale des PMA. L'égalité homme – femme est également un défi très important qui se pose aux PMA, comme le dit le rapport. Les femmes sont surreprésentées dans les tâches de travail qui sont le plus faiblement rémunérées, notamment dans le secteur informel et l'agriculture. Toutefois, l'analyse n'identifie pas les problèmes à résoudre pour justement améliorer la situation des femmes dans les PMA. Ainsi, il serait très important, à l'avenir, de souligner, grâce à des statistiques patentes, le rôle que joue les femmes sur le marché du travail, quel serait les défis auxquels elles se heurtent, et comment surmonter ces défis. Ça, ça aura un impact favorable sur la création d'emplois. Chers délégués, chers collègues, la réduction de l'informalité, qui représente 89% de l'emploi dans les PMA avant la COVID 19, l'augmentation de la productivité ainsi que l'investissement dans les infrastructures, dans les compétences, et dans la connectivité doit être au cœur de toute politique et de toutes mesures prises en faveur des PMA. L'OIT doit mieux soutenir les PMA, en mettant en place un environnement favorable pour la croissance de la productivité notamment des entreprises privées, et pour mettre en place une stratégie cohérente et complète pour garantir cette croissance durable. Ce sera là la grande difficulté des prochaines années, garantir une croissance durable dans les PMA. Par ailleurs, le soutien de l'OIT doit aussi aller dans l'investissement, dans l'éducation, et dans les programmes de formation. Il faut créer des sciences, des technologies, de l'ingénierie, et des compétences mathématiques sur place. Pour cela, il faudra des coopérations, des partenariats. Ces partenariats seront aussi à la clé de la création de meilleures conditions pour les PMA afin d'assurer leur transition énergétique. L'accès aux financements, le soutien financier, ainsi que le transfert des technologies en provenance des pays développés et puis l'accessibilité aussi à des barèmes de financement, autant d'éléments très importants pour le développement des PMA et pour accélérer le progrès, notamment dans la connectivité et la production énergétique. L'OIT doit être plus présente dans les PMA, afin de ne laisser personne pour compte. Selon le rapport, à l'heure actuelle, l'OIT a des programmes pour le travail décent dans 18 PMA seulement. À la lumière des défis très importants, les PPDD et leur mise en œuvre de concert avec les partenaires sociaux doivent constituer une priorité pour l'OIT, dans chaque PMA. La coopération au développement international doit être bénéfique pour les PMA et doit soutenir l'économie de ces pays. N'oublions pas que cette assistance, cette coopération, doit notamment avoir pour objectif la création d'un environnement d'entreprise favorable à la création d'emplois. La communauté internationale doit partager des informations pour veiller à ce que l'assistance au développement soit bien ciblée et pour veiller par ailleurs que toute redondance et que tout doublon soit évité. Nous avons une responsabilité qui est la nôtre. Nous devons faire montre de solidarité plus que jamais.

Nous devons faire montre de solidarité plus que jamais, et permettez-moi de dire aussi qu'en mars 2023, pendant la cinquième conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés, qui aura lieu à Doha, l'OIE tiendra un forum de trois jours sur l'emploi. Au sein de ce forum, nous promouvoir l'investissement dans les PMA pour soutenir le développement durable des PMA. Cette manifestation, organisée donc par

l'Organisation internationale des employeurs, sera une bonne opportunité pour assurer le contact entre les organisations internationales, les investisseurs, et les entrepreneurs locaux. L'OIE prépare une analyse de l'environnement des affaires dans les PMA, de concert avec les membres de l'OIE sur place, qui devra être traduit dans un plan d'action. Ce rapport sera présenté à la réunion LDC5, et nous espérons qu'il servira également d'orientation pour le travail, notre travail dans les PMA. S'agissant maintenant du rapport portant sur les territoires arabes occupés, les employeurs notent que la situation est tragique, et notamment dans la sphère économique et le marché du travail. Nous l'avons déjà dit la semaine dernière, la situation ne s'est pas améliorée. Les résultats du rapport du Directeur général devant la CIT sur les territoires arabes occupés, ces résultats ressemblent trop aux résultats du rapport préalable. Toujours moins de ressources publiques, c'est le secteur privé qui devra entraîner l'économie, tant à Gaza que en Cisjordanie, mais en ce moment, le climat d'investissement est trop mauvais tel qu'il est imposé par l'occupation. Une détérioration, donc, de l'économie, et c'est ainsi que les Palestiniens vont en Israël pour y trouver du travail sur les chantiers, sur des champs israéliens dans les territoires occupés. Les femmes, notamment, ne participent pas suffisamment au marché du travail. Elles sont sous-représentées tant dans le secteur public que privé. Les entreprises, les PME, ont du mal à honorer leurs engagements et suspendent souvent leurs versements de salaires ou licencient leurs travailleurs. Nous avons besoin de davantage d'informations sur l'OIT et notamment sur son programme pour la paix, et si ce programme a pu mener à davantage de résilience par le biais de l'emploi, du travail décent, et du dialogue social sur place. Nous insistons, il est très, très important d'avoir affaire à un environnement favorable aux entreprises pour assurer une croissance là où elle est possible. Le groupe des employeurs reconnaît bien que les différentes interventions de l'OIT ont pu mener à un grand nombre d'études et d'analyses et nous en remercions le Directeur général. Nous encourageons l'OIT à se concentrer maintenant sur la mise en œuvre effective de la stratégie pour l'emploi sur place, et de créer ou d'aider à la création d'un environnement favorable aux entreprises et à la création d'emplois. Nous encourageons l'OIT à continuer de coopérer avec l'Autorité palestinienne, et de continuer d'œuvrer à la formation d'état et à continuer de travailler aussi à la réforme de la Sécurité Sociale, et notamment pour les travailleurs du secteur privé. Davantage de formations à la capacité pour les partenaires sociaux, voilà ce qui est important aussi. La numérisation, la formation aux nouvelles compétences, voilà ce qui est important aussi pour être plus employable. Plus de formations peut mener aussi à plus d'employabilité. Le groupe des employeurs salue le travail que le BIT mène à bien sur le terrain, avec différentes organisations des Nations Unies, et également le travail d'analyse mené de concert avec le Bureau palestinien des statistiques. Il convient également de renforcer le rôle de l'OIT en tant qu'agence phare pour toutes questions sociales et toutes questions liées à l'emploi, et je souhaiterais exprimer toute ma solidarité avec les femmes, les hommes et les enfants de Palestine, et de tous les autres territoires arabes occupés. Nous espérons pouvoir être témoins d'une situation bien améliorée lors du prochain rapport du DG. Merci Monsieur le Président.

M^{me} Catelene Passchier

Travailleuse (Pays-Bas)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le Secrétaire général, honorables délégués, Mesdames et Messieurs. À ce moment important et sachant que ceci est la dernière CIT pour le Directeur général, je le

remercie ainsi que le Bureau pour l'excellent rapport qui attire notre attention sur les pays les moins avancés. Très honnêtement, nous n'avons pas le choix. Environ 60 conflits armés font des millions de morts. La guerre en Ukraine est non seulement une catastrophe humanitaire et une menace pour le système multilatéral mais elle perturbe les chaînes d'approvisionnement et elle fait exploser les prix alors que les salaires et les prestations sociales ne suivent pas. L'accroissement des inégalités, qui étaient déjà critiques avant la COVID, n'a fait que s'accroître davantage. La pandémie a détruit 255 millions d'emplois, et la création d'emplois postpandémie est lente. Nous sommes maintenant face à la perspective terrifiante d'avoir 860 millions de personnes dans l'extrême pauvreté d'ici la fin de l'année, 250 millions de plus que l'année dernière, et environ 827 millions de personnes souffriront de malnutrition en 2022. Je voudrais rappeler les mots forts qui figurent dans la déclaration de Philadelphie. La pauvreté n'importe où est un danger pour la prospérité partout. Au niveau national, nous avons l'obligation morale et juridique de protéger les droits humains socio-économiques de ceux qui sont le plus durement touchés et les plus vulnérables. Au niveau mondial, nous devons soutenir davantage les pays les moins avancés. Le groupe des travailleurs se réjouit de l'initiative du Qatar de proposer d'accueillir la conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés en 2023. Ce sera une occasion unique d'élaborer un système de soutien mondial plus efficace. Le Qatar ayant été élu à la vice-présidence de notre Conférence cette année, nous espérons que la conclusion des discussions cette semaine va contribuer au programme de la conférence de Doha sur toutes les questions du travail et les questions sociales. Malheureusement, les chiffres que nous voyons dans le rapport sont terrifiants. Une catastrophe humanitaire est imminente si nous n'agissons pas avec détermination. Les défis décrits dans le rapport sont nombreux et ne sont pas nouveaux. On se soucie trop peu du changement climatique, du sous-développement structurel des régions rurales, de la lutte contre le secteur informel, des graves lacunes en matière de protection sociale, de discrimination homme – femme et autres, et d'investissement dans l'économie réelle. Nous pouvons tous citer ces lacunes, mais nous sommes forcés d'admirer la résilience des populations des PMA et nous devons reconnaître que donner les moyens aux acteurs locaux en respectant leur dignité humaine et en suivant une approche fondée sur les droits, leur apporter un véritable soutien et les outils leur permettant de contribuer à leur propre plan de développement est essentiel pour apporter les changements nécessaires. La transformation structurelle nécessaire décrite dans le rapport du DG, et qui figure dans le programme d'action de Doha doit en effet donner la priorité à la diversification de l'économie et à la correction des limitations institutionnelles de capacité, mais cela ne suffit pas. Les travailleurs demandent une transformation structurelle, conformément au programme commun du Secrétaire général des Nations Unies par le biais d'un nouveau pacte social, pas seulement dans les pays en développement mais également dans les pays développés qui continuent de creuser les inégalités dans le monde. Pour une transformation structurelle dans les PMA il faut des changements structurels dans les pays développés aussi. Nous faisons les recommandations suivantes. Pour plus de résilience, il est essentiel de faciliter la création en masse d'emplois décents dans les PMA. Il faut investir dans des emplois décents et formels, et il y a des opportunités en matière de développement durable, de transition énergétique, de transports, d'agriculture et de soins aux personnes. Formaliser et investir dans des emplois de qualité dans l'économie des soins réduira le fardeau qui pèse sur les femmes et facilitera leur participation au marché du travail, tout en contribuant à des systèmes de santé résilients, à la création de marge budgétaire pour les gouvernements. Ceci est conforme aux plans d'action de Doha pour les PMA, qui inclut des engagements en faveur du plein emploi et reconnaît la nécessité d'investir dans l'économie des soins, les compétences et l'apprentissage tout

au long de la vie. Pour mettre cela en œuvre, nous nous réjouissons des références faites dans le rapport à l'accélérateur des Nations Unies pour les emplois et la protection sociale, qui a pour objectif de créer au 400 millions d'emplois d'ici 2030, principalement dans l'économie verte et l'économie des soins. Nous apprécions également que le rapport et le programme d'action de Doha mette en lumière la prise en charge nationale. Le droit à l'auto-détermination doit bien entendu être respecté, tant au niveau international, où les gouvernements nouent des partenariats, mais aussi au niveau national, et dans l'implication des partenaires sociaux. La liberté syndicale et le droit à la négociation collective, y compris dans l'économie informelle sont des principes et droits fondamentaux, qui permettent aux marchés du travail de s'adapter aux réalités locales, aux besoins, aux opportunités, tout en permettant à tous les acteurs de participer pleinement. Trop souvent, ces droits sont refusés aux travailleurs, sous le prétexte fallacieux et inquiétant qui veut que leur octroyer ferait obstacle au développement et nuirait à l'avantage compétitif du pays. Nous ne pouvons que souligner qu'un contexte réglementaire adapté, qui favorise la liberté syndicale et la négociation collective est essentiel pour la réussite. Mesdames et Messieurs, à cette époque critique, il faut que nous nous concentrons sur ce qui peut faire une différence dans la vie des gens. La constitution de l'OIT de 1919 reconnaît la nécessité de fournir à tous les travailleurs un salaire minimum vital pour, je cite, « lutter contre l'injustice, les difficultés, les privations de telle ampleur que cela peut mettre en péril la paix et l'harmonie dans le monde entier ». La déclaration de Philadelphie charge l'OIT de promouvoir entre les nations des programmes qui permettront d'établir notamment un salaire minimum vital pour toutes les personnes dans l'emploi et une extension de la protection sociale afin qu'il y ait un revenu de base pour tous ceux qui ont besoin d'une telle protection. Il faut remettre cela vigoureusement sur la table de l'OIT et de ses mandants. Les travailleurs ont avant tout besoin d'un salaire adéquat pour leur travail. Nous ne pouvons pas accepter qu'il y ait des millions de travailleurs, et pas seulement dans les PMA, après une longue journée de travail ne remmènent chez eux un salaire qui ne suffit même pas à nourrir et à fournir un abri à leurs familles. Donner aux parents un salaire adéquat est également essentiel pour réduire le travail des enfants, qui reprend pour la première fois dans des décennies. Par le biais de négociations collectives, on peut fixer des salaires minimums qui constituent une base solide pour une demande locale, une économie résiliente, en mesure d'absorber les chocs et de répondre efficacement à la demande des circonstances, comme on a pu le voir pendant la pandémie. Le dialogue social transnational dans les entreprises multinationales peut jouer un rôle important à ce titre, notamment lorsque les salaires locaux et les conditions de travail sont durement influencées par les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une protection sociale adéquate est également essentielle pour empêcher de sombrer dans la pauvreté pendant la pandémie, ce doit donc être au centre des transformations structurelles dans les PMA, où la majorité des travailleurs n'ont aucune protection. Et ceci doit inclure une protection sociale qui s'étend à l'économie informelle. C'est maintenant qu'il faut mettre en œuvre un fonds mondial de protection sociale. Cela permettra aux PMA de fournir des prestations de base, maternité, invalidité, soins aux enfants, retraite, et soins de santé de base. Ce n'est pas du luxe, ce sont des droits fondamentaux. Le manque de fonds pour fixer des socles de protection sociale dans les pays les plus pauvres se situe toujours à 122 milliards de dollars. Nous pouvons, et nous devons mobiliser les ressources nécessaires, l'expertise nécessaire, pour mettre en œuvre ces socles de protection sociale dans les pays les plus pauvres, conformément aux conclusions de la CIT l'année dernière sur la sécurité sociale, au rapport du Secrétaire général quant au programme commun, et aux propositions du rapporteur spécial des Nations Unies sur la pauvreté. L'aide publique au développement en faveur de la protection sociale reste beaucoup

trop faible, bien qu'elle ait atteint 2,7% en 2020 suite à la pandémie. Elle devrait être relevée à 14%, conformément au plan d'action de Doha pour les PMA, afin d'avoir la possibilité de fournir des mesures de protection sociale adéquates pour tous. L'accélérateur des emplois et de la protection sociale pour une transition juste dirigée par l'OIT pourrait encourager la coopération en faveur d'une protection sociale, l'objectif étant d'étendre ce socle de protection sociale à 400 millions de personnes. Les stratégies de financement existent. Nous avons besoin d'un système multilatéral inclusif, avec un allègement de la dette, une réattribution des droits de tirage spéciaux, une fiscalité juste, des règles commerciales qui donnent une marge budgétaire pour une politique industrielle. Le plan d'action de Doha aborde ces stratégies de financement et demande une hausse des recettes fiscales comme proportion du PIB, d'au moins 15%. Une fiscalité progressive, en luttant contre les flux financiers illicites, et remplir les engagements d'APD vis-à-vis des PMA, et faire face aux difficultés d'endettement des PMA d'ici 2025, grâce à des solutions coordonnées. L'histoire nous a montrée récemment que ces modifications porteuses de transformations ne peuvent voir le jour que grâce à des efforts nationaux et internationaux coordonnés et avec le respect des normes internationales. L'OIT a donc un rôle moteur à jouer parmi les organisations mondiales, nationales, y compris par le biais des programmes pays pour le travail décent. Toujours à propos de ce rapport, les travailleurs se réjouissent de l'idée par laquelle l'OIT pourrait regrouper ses différents domaines d'activités dans le cadre d'un programme concerté pour les PMA, pour aider les pays les plus vulnérables, et les travailleurs à une époque où les crises se multiplient. Les travailleurs et les syndicats dans le monde sont prêts à participer pleinement à ce travail. Mesdames et Messieurs, les peuples et les travailleurs des pays les moins avancés ont besoin de notre solidarité maintenant. Permettez-moi d'ajouter quelques paroles, et ce ne seront que quelques paroles, à propos de l'autre rapport important du Directeur général sur les territoires arabes occupés. Je les ai évoqués rapidement dans mon discours inaugural. Je voudrais rappeler ce que j'ai dit à ce moment-là. En tant que mandants de l'OIT nous ne pouvons pas continuer à recevoir ces rapports annuels qui décrivent une réalité si dure, et une situation qui empire, combien de rapports annuels de plus nous faudra-t-il avant que les choses commencent à changer ? Nous devons remettre sur la table de l'OIT et du système des Nations Unies dans son ensemble les choses qui sont faisables pour donner au peuple palestinien un peu d'espoir de voir la fin de l'occupation et d'accéder à un meilleur avenir. J'appelle à un regain de solidarité et à un engagement à ne pas se contenter du statut quo, et à opérer des changements réels. Je vous remercie.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Merci, Madame. Mesdames et Messieurs, dans quelques instants je donnerais la parole aux orateurs inscrits sur la liste des orateurs pour aujourd'hui, mais tout d'abord, je voudrais prononcer une déclaration au nom des membres du Bureau de la Conférence, le but sera de rappeler à tous les participants les principes qui vont régir notre discussion. Ces principes ont été adoptés en 1967 et ils gardent encore toute leur actualité aujourd'hui. La liberté d'expression est l'un des principes essentiels de l'Organisation internationale du travail. Pour que ce droit puisse être exercé dans un contexte de respect mutuel il est essentiel que tous les délégués s'expriment en utilisant des termes parlementaires, qu'ils respectent la procédure définie, qu'ils s'en tiennent aux sujets à l'examen, et qu'ils évitent de traiter d'autres questions qui seraient hors sujet. Il est aussi essentiel de respecter cette discipline pour que nos

travaux puissent être efficaces et fructueux. Par conséquent je compte sur votre concours pour que nos débats se déroulent avec dignité et dans un esprit d'ouverture, comme cela est opportun pour cette organisme suprême international en matière social et de travail. Conformément aux dispositions prévues pour la 110e session de la Conférence, il est indispensable de respecter la limite de temps de parole de quatre minutes pour les 65 interventions que nous entendrons aujourd'hui. Les délégations sont invitées à prendre note du fait que cette limite du temps de parole sera dument appliquée. Par conséquent, je vous recommande très vivement de limiter vos formules de courtoisie. Le système régissant la liste des orateurs est doté d'un dispositif qui permet à l'orateur de savoir combien de temps il lui reste. Pour assurer la transparence, et étant donné que nous avons tous la responsabilité de respecter la limite de temps de parole définie, les délégués qui s'expriment aussi bien dans la salle que par Zoom pourront voir clairement ce chronomètre, ce qui permettra aussi aux délégués qui parlent juste après l'orateur en cours de se préparer. On peut également exercer un droit de réponse. Dans ce cas, la demande de droit de réponse doit être présenté à la présidence avant la fin de la séance, en se rapprochant de la tribune, ou alors en passant par le chat du Zoom. Le droit de réponse en question est accordé à la fin de la séance en cours, et dans ce droit de réponse, on ne peut évoquer que le point inscrit à l'ordre du jour, sans dépasser deux minutes de temps de parole. Je vous rappelle également qu'à l'OIT, il n'y a pas de deuxième droit de réponse. Sauf objection de votre part, puis-je considérer que la Conférence accepte ces mesures ? Il en est ainsi décidé, je vous remercie. Mesdames et Messieurs, à présent nous allons entendre les orateurs inscrits sur la liste de façon à se prononcer dès aujourd'hui. Nous allons respecter très strictement l'ordre dans lequel sont inscrits les orateurs, sur la liste des orateurs publiée sur internet. Si l'orateur n'est pas présent dans la salle ou disponible sur Zoom, je donnerais tout de suite la parole à la personne suivante, et l'orateur en question qui n'a pas pris la parole pourra la prendre une fois que l'intervention en cours sera terminée. J'invite le premier orateur inscrit, Monsieur Yu, à prendre la parole, et j'invite également l'orateur suivant, dont le nom est inscrit sur la liste des orateurs, Madame Saida Neghza, à se préparer pour intervenir tout de suite après Monsieur Yu. Je vous en prie, Monsieur, vous avez la parole.

M. Jiadong Yu

Gouvernement (Chine)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, chers amis. Le gouvernement chinois est heureux de voir que le rapport du Directeur général de cette année met l'accent sur les PMA et qu'il y figure une stratégie intégrée pour ces pays. Nous remercions le Directeur général, Monsieur Ryder, de ses contributions importantes à la tête de l'OIT. Il a ainsi rapproché les mandants tripartites, leur permettant de relever les défis du monde du travail au cours des dix dernières années. Comme noté dans le rapport, la pandémie de COVID 19 fait reculer les progrès accomplis précédemment en matière de réduction de la pauvreté, de création d'emplois, et d'autres mesures sociales pour les PMA. L'accélération des progrès économiques et sociales des pays en développement notamment les PMA, est un besoin essentiel pour mettre en œuvre l'ordre du jour à l'horizon 2030 et c'est aussi la voie qu'il faut absolument suivre pour assurer la prospérité du monde entier. Le Président Xi Jinping a présenté une initiative de développement mondial visant à assurer le développement en premier lieu en insistant sur l'humain. Dans l'intérêt de tous, il insiste aussi sur l'innovation qui doit régir le développement, l'harmonie entre l'humain et la nature, et des actions orientés vers les résultats. Le gouvernement

chinois appelle à un appui accru pour les PMA. À cet égard, j'ai trois suggestions à présenter. Tout d'abord, nous devons améliorer la vie des populations grâce au développement, et promouvoir des transformations structurelles telles que celles décrites dans le programme d'action de Doha. Les PMA doivent considérer que le développement économique, la réduction de la pauvreté et la création d'emplois constituent leurs tâches les plus urgentes, et devraient également rechercher des voies durables de développement en fonction de leur condition nationale et de leurs points forts. Nous devons accorder la priorité à l'emploi et au renforcement des compétences, de façon à assurer un travail décent pour tous. Deuxièmement, nous devons promouvoir la coopération internationale pour assurer un développement favorable à tous. Les pays du monde entier, surtout les pays en développement, devraient honorer leurs engagements à renforcer l'APD en faveur des PMA sur la base du respect de l'autonomie de ces pays. L'OIT devrait profiter de son avantage professionnel et apporter un appui technique ciblé aux PMA, tout en améliorant la planification des ressources qui leurs sont destinées. Troisièmement, nous devrions insister pour obtenir des changements dans la gouvernance mondiale, aider les membres à mettre en œuvre la déclaration du centenaire de l'OIT, ainsi que l'appel en faveur d'un redressement centré sur l'humain. Nous devons également accélérer la réforme du système de gouvernance internationale du travail, et améliorer la représentation et la voix des pays en développement. Nous devrions promouvoir la participation active des partenaires sociaux dans la gouvernance du travail et protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Mesdames et messieurs, chers amis, la Chine est le plus grand pays en développement du monde. Le gouvernement chinois a toujours respecté une philosophie de développement centrée sur l'humain, et a toujours suivi la voie d'une prospérité commune. Nous avons appliqué une politique de l'emploi en premier lieu, puisque notre population au travail atteint en 2021 747 millions de personnes. Nous avons élaboré le plus grand système de sécurité sociale au monde, qui couvre pour l'essentiel toutes les personnes qui y ont droit. En 2020, 98,99 millions de pauvres des zones rurales, d'après les normes actuelles en Chine, ont pu être tirées de la pauvreté. Tout en s'efforçant d'assurer son développement, la Chine fait de son mieux pour aider les autres pays en développement à atteindre le développement. À l'avenir, la Chine continuera à apporter son aide aux PMA pour leur développement. Nous sommes prêts à travailler aux côtés des mandants tripartites de tous les pays et de l'OIT pour mettre en œuvre l'agenda à l'horizon 2030 et pour éliminer les déficits de développement pour vraiment ne laisser personne de côté, merci.

M^{me} Saida Neghza

Employeuse (Algérie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, les chefs de gouvernements et de délégations, Monsieur le Directeur général de l'Organisation, Mesdames et Messieurs, je voudrais tout d'abord dire combien je me réjouis d'être ici à Genève de façon à assister à la 110e session de la CIT. Je salue le Directeur général de l'OIT, Monsieur Ryder, que je remercie de son rapport qui traite de manière détaillée et transparente de la situation économique au niveau international, à part les sujets plus actuels auxquels nous devons accorder notre attention également pour pouvoir relever ces problèmes et défis et atteindre un meilleur avenir. Mesdames et Messieurs, la pandémie de COVID a mené à une récession sans précédent au niveau international, ainsi qu'à la perte de millions d'emplois. Aucun pays n'a été épargné, mais les pays les plus pauvres, les pays en développement ont été impactés plus que les autres. En effet,

ces pays souffrent sous l'effet d'un retard technologique. Ils n'ont donc pas pu prendre les mesures nécessaires pour améliorer leurs économies et apporter une assistance à leurs entreprises. Cela a exercé un effet négatif sur la vie de leurs populations. Les inégalités se sont aggravées au niveau international entre pays développés et en développement, et à l'intérieur des pays, entre les riches et les pauvres. L'OIT et l'OIE ont pris un certain nombre de mesures pour faire face à l'impact et aux conséquences de cette pandémie et ont cherché à adopter de meilleures politiques de développement. Malgré certaines améliorations que nous avons constatées au niveau international, nous continuons de souffrir des conséquences de la pandémie de COVID 19. Cela a pris la forme d'une augmentation sans précédent des prix des matières premières et des frais de transport. Nous appelons à cet égard les pays développés à aider le monde en développement à renforcer ses capacités en matière agricole de façon à assurer un développement durable et réaliser les ODD. Ainsi, nous pourrions encore réduire l'impact du changement climatique et des changements climatiques. Mesdames et messieurs, la solidarité internationale, le travail de concert, voilà la seule façon de s'améliorer pour que personne ne soit laissé de côté et pour atteindre la prospérité et assurer la protection de tous. Ainsi, nous pourrions faire face aux crises de l'avenir. Sans cela, nous nous heurterons à de nouvelles crises politiques, souffriront sous l'effet des migrations qui entraîneront un impact sur les familles du monde entier. Pour ce qui est de la situation en Algérie, nous avons subi un certain impact de la pandémie. Nous avons pu prendre certaines mesures pour améliorer la santé de notre population, ainsi que son pouvoir d'achat. Nous avons cherché à aider la production et limiter la perte d'emplois. La Confédération des employeurs de l'Algérie a joué un rôle actif pour apporter une aide en recourant à diverses ressources pour aider les plus gravement touchés par la pandémie. Nous avons également fait un certain nombre de propositions, de façon à limiter les effets de la pandémie et améliorer la situation économique. Monsieur le Président de la République a apporté des aides économiques pour la première fois en Algérie, de façon à améliorer la situation. À l'heure actuelle, la situation financière du pays s'améliore et nous restons optimistes quant à l'avenir, surtout après les décisions prises par le conseil de ministres du 12 mai, une nouvelle loi concernant les investissements a été l'objet de toute l'attention du Président de la République. Enfin, en conclusion, je voudrais vous rappeler la situation du peuple palestinien et des travailleurs palestiniens qui souffrent alors que le monde reste silencieux. Ils souffrent sous l'effet des violations de leurs droits humains et du blocus économique. À partir de cette instance j'appelle la communauté internationale à aider le peuple palestinien pour qu'il puisse améliorer son niveau de production et puisse se rendre sur ses lieux de travail. Enfin, je remercie Monsieur Guy Ryder des efforts considérables qu'il a déployé pendant ces années difficiles, merci de votre générosité et de tout l'appui que vous nous avez apporté dans les circonstances difficiles que nous avons connus, mes meilleurs vœux pour votre avenir, Monsieur. Je voudrais également féliciter Monsieur Gilbert Houngbo et lui dire que nous travaillerons à vos côtés, la main dans la main, de façon à assurer un monde équitable en assurant la prospérité et le développement pour les générations futures. Merci de votre attention.

M. Luis Miguel De Camps Garcia

Gouvernement (République Dominicaine)

Je suis certain que sous votre présidence, la Conférence sera un plein succès. Bonjour à tous, je salue les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Vice-présidents, Monsieur le Directeur général, d'après le rapport sur l'avenir du travail dans les pays en

développement, nous voudrions tout d'abord dire que nous devrions reconnaître que pendant toute ces dernières années, et surtout les deux dernières années, nous avons eu des élections très importantes. Dans le cas de la République Dominicaine, notre pays a une économie qui repose surtout sur le secteur des services et du tourisme, et donc elle a beaucoup souffert. Cependant, nous avons réussi à faire face aux difficultés occasionnées par la pandémie, et nous avons recherché un équilibre à un point intermédiaire entre la santé de la population et des travailleurs, et la santé de l'économie. Pour ce qui est du droit social et du droit du travail, le dialogue social a été un outil fondamental pour nous permettre de définir et de trouver cet équilibre. De cette façon, nous avons essayé de réactiver le secteur du travail face à la pandémie, et aussi le secteur du tourisme qui est l'un des moteurs essentiels de notre économie. Cette réactivation de l'emploi s'ajoutant à un programme de vaccination bien coordonnée, renforcée encore par le dialogue social, a permis à notre pays, la République Dominicaine, de se remettre et de retrouver tous les emplois formels qui avaient été perdus ou suspendus pendant la pandémie, et qui ont augmenté pour atteindre des niveaux qui dépassent ceux qui précédaient la pandémie. Avec des mesures telles que la facilitation du télétravail, la protection sociale a été renforcée, au moyen de mécanismes de financement garantissant l'emploi, du point de vue du travailleur comme de l'employeur. Tout cela a fait partie de notre expérience. Pour ce qui est du monde du travail, n'oublions pas que nous ne pouvons pas partir à partir de rien. L'avenir du travail suppose que nous apprenions de nos expériences. Pour la République Dominicaine, il est de bon augure de pouvoir participer à cette Conférence, justement alors que notre pays traverse un processus de dialogue social large visant à la réforme de notre Code du travail, et aussi notre loi relative à la sécurité sociale, et cela en même temps. Pour ce qui est de l'avenir du travail, nous devons reconnaître, Mesdames et Messieurs les membres de la Conférence, que dans le passé on parlait de fuite des capitaux et on parlait ensuite aussi de fuite des cerveaux, mais aujourd'hui nous devons reconnaître qu'on parle de fuite du travail. Le marché du travail c'est un marché mondial à l'heure actuelle. La protection de l'emploi, la formalisation du travail, voilà un impératif au niveau mondial à notre époque. Les systèmes de sécurité sociale, qui peuvent se relier à l'échelle mondiale, sont devenus une nécessité à l'heure actuelle. L'employabilité dans le monde du travail est aussi un impératif dans le monde d'aujourd'hui. C'est pourquoi nous nous efforçons de vous proposer ici d'accepter un engagement et d'assumer nos responsabilités. Nous devons reconnaître que l'avenir du travail est aussi le présent du travail. C'est pourquoi nous devons définir les normes et les conventions internationales qui vont permettre la protection du travail, la protection de l'emploi et la protection de la sécurité sociale dans le monde d'aujourd'hui qui est vraiment globalisé et interconnecté. Merci beaucoup.

M. Guangping Jiang

Travailleur (Chine)

Tout d'abord, je voudrais vous féliciter, Monsieur le Président, de votre élection. Je suis convaincu que cette Conférence sera une réussite sous votre direction. Le rapport du DG résume la situation de développement et les caractéristiques du marché du travail dans les PMA, demandant au monde de se soucier davantage des difficultés qu'ils rencontrent, et rappelant le mandat et l'engagement de l'OIT en faveur de la justice. C'est un rapport complet, détaillé et constructif. J'y note notamment les difficultés que rencontrent les PMA en raison de l'importance du secteur informel, qui a un impact sur la capacité des gouvernements de rendre la réglementation efficace et ainsi que le rôle que devrait pouvoir jouer les syndicats. Les éléments de la stratégie

de l'OIT soulignent le rôle des partenaires sociaux, notamment les syndicats, pour mieux contribuer à la reprise économique dans le cadre du dialogue social tripartite, préconisé par l'OIT. L'initiative globale de développement proposée par la Chine appelle la communauté internationale à suivre de près les questions urgentes que rencontrent les pays en développement. Elle s'aligne sur le programme 2030 des Nations Unies, en promouvant le développement mondial collectif, en laissant personne de côté, comme le rappelle le DG dans son rapport, ce qui est tout à fait conforme au concept de l'initiative globale de développement. Nous espérons que l'OIT continuera à faire avancer le multilatéralisme, une approche centrée sur les personnes, et contribuera au programme 2030, avec une vision d'avenir commune. Les syndicats en Chine sont des organisations sous la direction du parti qui suivent la voie socialiste avec des caractéristiques chinoises. La veille du 1er mai, notre Secrétaire général Xi Jinping a félicité la première grande conférence nationale de l'innovation, soulignant l'importance d'une main d'œuvre qualifiée pour favoriser le fabriqué en Chine, le créé en Chine et encourager les travailleurs à être diligents, créatifs, et à améliorer leurs compétences techniques. Cela reflète l'importance que le parti et le gouvernement attachent à une main d'œuvre de grande qualité. En réponse des documents de politique ont été publiés sur la promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie. Nous avons des bases de données, des formations en ligne qui peuvent être accessibles pour 140 millions de travailleurs. Étant donné la révolution technique et industrielle qui se trouve à un tournant historique, j'appelle la commission normative sur l'apprentissage à s'occuper particulièrement de la demande des travailleurs d'améliorer leurs compétences techniques. J'espère que l'OIT continuera à être une plateforme d'échange d'informations et de partage de bonnes pratiques. Honorables délégués, les syndicats en Chine ont toujours soutenu le rôle que joue l'OIT dans la gouvernance mondiale du travail. Nous continuerons à soutenir la paix, le développement, la coopération, la protection des droits des travailleurs, tout en développant la coopération avec les organisations internationales, nationales, régionales et les syndicats. Continuons ensemble à protéger les intérêts des travailleurs dans le monde entier, améliorer leur bien-être, et promouvons une communauté internationale avec une vision partagée de notre avenir. Je remercie le Directeur général Ryder de sa contribution et je souhaite à l'OIT de nombreuses autres accomplissements sous la direction du DG Houngho. Merci.

M. José Carlos Oliveira

Gouvernement (Brésil)

Monsieur le Président Moroni, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Monsieur Ryder, Mesdames et Messieurs les représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs, chers collègues, Ministres, mesdames et Messieurs. C'est avec une grande satisfaction que je participe en personne à cette Conférence qui est le symbole de notre reprise économique et sociale après deux années de fortes restrictions, imposées par la pandémie de COVID 19. Nous sommes sortis de cette crise mondiale à facettes multiples et sans précédent, avec de nouveaux défis, tels que les transformations structurelles du marché du travail. Nous avons été invités, gouvernements et individus, à réagir rapidement à ces défis. Au Brésil, la nécessité de concilier la préservation de l'emploi et des revenus grâce à des politiques d'urgence de santé publique nous a amené à adopter des programmes qui ont bien réussi et qui ont été imités ailleurs dans le monde. C'est le cas du programme d'aide d'urgence, qui a apporté un soutien financier immédiat à plus de 68 millions de citoyens en situation de fragilité, à un moment où les commerces et autres lieux de travail ont dû être provisoirement

fermés. Nous avons aussi apporté une aide aux revenus aux travailleurs en leur permettant d'obtenir, sans attendre, l'équivalent de 200 dollars du fonds de garantie. En quelques mois, peu après le début de la pandémie une population équivalente à celle de la France a reçu cette protection au Brésil. Pour qu'ils puissent garder leurs salariés, nous avons aussi offert des aides aux entreprises qui sont un élément fondamental des relations industrielles. Le gouvernement du Président Bolsonaro a lancé le plus grand programme de protection de l'emploi dans le monde, le BEM, qui a débloqué des ressources pour protéger 11 millions de travailleurs du secteur formel. Avec une autre politique, le Pronampe a mis en place des aides pour les micro et petites entreprises, en encourageant leur inclusion financière et leur accès au micro-crédit, car ces entreprises constituent le cœur même du tissu social de notre structure productive et nous savons qu'elles ont besoin d'encore plus d'aide de l'État. Le Brésil a fait parti des dix pays qui ont le plus investi dans cette reprise, à hauteur de près de 200 milliards de dollars, et nous commençons maintenant à en récolter les fruits. Grace à ceci, nous sommes le pays où le chômage a le plus baissé parmi les pays du G20 au cours des 12 derniers mois. Nous avons un taux de chômage qui dépasse à peine les 10%, ce qui est le meilleur chiffre des six dernières années. Plus de 96 millions de personnes ont un emploi, un record historique. Ne serait-ce que l'année dernière, 2,7 millions d'emplois sont passés dans le secteur formel, le meilleur chiffre des dix dernières années, et ce n'est pas tout. Depuis avril 2022, nous avons créé 800 mille postes de travail dans le secteur formel. Comment y sommes-nous parvenus ? Grace à un engagement sans failles sur trois axes. Flexibilité, lutte contre la bureaucratie, et transformation numérique du marché du travail. Pour ce qui est de la flexibilité du travail, nous avons autorisé la mise en place permanente du télétravail hybride dans les entreprises. Nous sommes convaincus que cette mesure favorise l'accès à l'emploi, surtout pour les femmes, car cela leur offre des conditions plus avantageuses pour exercer un emploi tout en s'occupant de leur foyer, sans perdre le revenu dont ont tant besoin les chefs de famille au Brésil. Nous avons essayé aussi de valoriser davantage les salariés dans le monde du travail, en créant des programmes d'apprentissage, plus de 200 mille apprentis reçoivent une aide à la formation pour obtenir de meilleures qualifications. Je voudrais aussi rappeler que le Brésil a signé la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et nous mettons en œuvre des politiques visant à encourager leur engagement dans le secteur public et le secteur privé. Pour ce qui est de la lutte contre la bureaucratie et la numérisation des services publics, nous avons passé en revue plus de mille règles que nous avons modernisées, simplifiées, et qui se sont réduites à simplement 15 textes qui garantissent les droits des travailleurs. À l'heure actuelle, par exemple, on peut avoir accès à un dossier numérique du travail qui rassemble toutes les informations du travailleur, qui lui permet de demander l'indemnisation chômage et de vérifier ses données salariales. L'application donne accès à différentes prestations sociales. [vgr INTERRUPTION 05:49] Bien. Je dis qu'il y a cette application qui donne accès aux prestations sociales et qui permet maintenant d'envoyer un certain nombre de documents par voie électronique. Monsieur le Président, le Brésil, membre permanent de l'OIT depuis sa création en 1919 a conscience du fait que le moment présent est un moment important, et que elle a un rôle important à jouer pour améliorer la coopération internationale, pour échanger les bonnes pratiques et remodeler le marché du travail. Les relations employeurs – travailleurs doivent être rééquilibrées. Nous avons donc pour objectif sur la scène internationale de créer un climat plus pluraliste et diversifié en termes d'idées. C'est pour cela qu'en respectant les principes et valeurs de cette Organisation, nous avons renouvelé notre engagement en faveur d'une démocratisation de l'OIT, d'une amélioration de sa gouvernance pour promouvoir un équilibre tripartite et régional plus effectif et une participation intégrale, égalitaire et démocratique des États

membres. Je réaffirme enfin l'engagement du Brésil en faveur de la promotion d'un avenir du travail centré sur un emploi décent et la durabilité. Je vous souhaite à tous une excellente Conférence, merci, et je m'excuse d'avoir été un peu plus long.

M^{me} Ana Mendes Godinho

Gouvernement (Portugal)

Bonjour à tous. Je vais évidemment d'abord saluer tous ceux qui sont là dans la salle, les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Je me réjouis, je crois que nous sommes tous heureux d'être physiquement présents dans cette salle. C'est d'autant plus important dans la période actuelle suite à la pandémie et à l'invasion russe de l'Ukraine. Je voudrais féliciter le Secrétariat de l'OIT, ses membres, qui au cours de ces deux années ont fait en sorte que la voix tripartite de l'OIT continue de se faire entendre haut et fort. Dans le monde actuel, l'OIT a une rôle d'autant plus fondamental pour la reprise du monde du travail après pandémie, en favorisant la solidarité internationale qui est tellement nécessaire pour une croissance inclusive, condition essentielle de notre avenir. Et quelle meilleure réponse aurait pu donner l'OIT que reconnaître pour la première fois le droit à la santé et la sécurité au travail parmi les droits fondamentaux ? Nous n'oublierons jamais qu'au cours des trois dernières années seulement, plus de neuf millions de travailleurs ont perdu la vie en raison de leurs conditions de travail, et c'est quelque chose que l'on ne peut pas accepter. Tout au long de ma vie, et lorsque j'étais inspectrice du travail, j'ai trop souvent vu des accidents du travail graves, souvent mortels, et je n'oublierais jamais les conséquences de ces accidents pour les personnes et les familles concernées. Nous devons toujours avoir prioritairement en tête humaine, et faire en sorte que le travail soit une des conditions d'une vie juste, une des conditions de la justice sociale. Rappelons-nous la déclaration de Philadelphie de 1944, qui associe paix et justice sociale, mais n'oublions pas pour autant que l'inverse est aussi vrai. Il n'y a pas de justice sociale sans la paix. C'est pour cela que nous condamnons fermement l'agression russe contre l'Ukraine, et nous ne voyons aucune excuse à la destruction de vies, d'emplois, d'infrastructure de dialogue social, comme cela est si bien décrit par le Directeur général dans son rapport sur les conséquences de la guerre en Ukraine. Dès le départ, le Portugal s'est associé aux mesures proposées suite à l'agression de la Russie. Dans le domaine du travail, le Portugal cette année a l'honneur de présider les travaux de la commission qui s'occupe des apprentissages de qualité. Le but est d'adopter une norme internationale de l'OIT en la matière. Nous vous félicitons tous qui participez à ce travail, qui se fait d'ailleurs avec beaucoup de dynamisme et une large participation et qui va être déterminant pour promouvoir l'égalité d'accès à l'apprentissage par tous. Nous pouvons faire beaucoup mieux que par le passé, nous avons une énorme responsabilité, celle d'accélérer les mutations nécessaires au monde du travail. C'est maintenant qu'il faut le faire. Au Portugal, avec tous les partenaires sociaux, nous avons réussi à obtenir une mobilisation sans précédent pour répondre à la pandémie, et faire face aux défis. Nous avons d'ailleurs la semaine dernière adopté un programme très ambitieux pour promouvoir le travail digne et valoriser les jeunes sur le marché du travail en préservant les négociations collectives, et en élargissant la participation au dialogue social de nouvelles formes de travail, et pour la première fois, dans ce domaine-là, il y a d'autres incitations au dialogue social. C'est un moment de mobilisation pour nous tous. Je voudrais adresser un message particulier au Directeur général, Monsieur Ryder, pour l'héritage qu'il nous laisse après quasiment dix années de travail où il a du faire face à d'énormes défis, et nous le remercions de l'amitié qu'il a bâti avec le Portugal. Nous continuerons à rester inspirés

par son implication, sa sagesse, son sens du devoir au service de la justice sociale et de la paix. Je voudrais également saluer le nouveau Directeur général élu, Gilbert Houngbo. Je pense que c'est la bonne personne au bon moment et je lui souhaite beaucoup de réussite dans son mandat. Pour terminer, je voudrais adresser un message d'espoir particulièrement aux citoyens et aux travailleurs de l'Ukraine. Le Portugal les accueille à bras ouverts, nous avons pris des mesures de soutien pour les aider à s'intégrer dans le marché du travail portugais. Que ceci soit un moment de solidarité entre les nations pour surmonter le moment présent. La justice sociale a besoin de paix. Je vous remercie.

M^{me} Tuula Haatainen

Gouvernement (Finlande)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, je remercie le Directeur général de son rapport qui cherche à trouver des réponses à des questions importantes sur la façon dont nous pouvons aider les pays les moins avancés afin qu'ils mènent à bien les transformations structurelles nécessaires et qu'ils garantissent le travail décent pour tous, et ce en pleine pandémie, en plein conflit, en pleine crise. Par ailleurs, je remercie le BIT pour son rapport sur l'impact de la crise ukrainienne sur le monde du travail. L'agression russe a mené à une souffrance atroce pour le peuple ukrainien, une perte de quelque cinq millions d'emplois. Cette agression risque aussi de provoquer une crise mondiale alimentaire, énergétique et financière. Elle risque d'affecter très sévèrement les PMA qui seront plongés dans la faim et la dette. La Finlande soutient la résolution du Conseil d'administration de l'OIT quant à l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine. Nous exhortons la Fédération de Russie à arrêter immédiatement toute activité militaire et toute atrocité commise contre la population civile en Ukraine. Un grand nombre de questions importantes se trouvent dans le rapport du Directeur général, et la Finlande les fait siennes dans le cadre de son travail à l'OIT. Nous soutenons toutes les activités de l'OIT, de concert avec les autres institutions spécialisées des Nations Unies, afin de ramener les acteurs du grand secteur informel dans ces pays dans le secteur formel, parce que ce n'est que l'économie formelle qui pourra garantir le travail décent, qui pourra garantir les droits fondamentaux au travail, les conditions décentes au travail, l'égalité et la protection sociale pour tous et toutes. Les activités de l'OIT doivent se fonder sur les programmes par pays pour le travail décent, formulés, rédigés, avec les États concernés. Ces programmes doivent tenir compte des propositions que formulent le rapport, et l'idée selon laquelle un niveau de compétences élevé est aussi associée à un niveau de formalité élevée. L'OIT et ses mandants doivent également jouer un rôle actif à l'heure d'encourager les grandes entreprises qui opèrent dans les PMA de promouvoir la formalité dans leurs chaînes d'approvisionnement. Par ailleurs, l'informalité chez les femmes est plus répandue que chez les hommes, et c'est là notamment que l'OIT doit fournir davantage d'efforts pour promouvoir l'égalité homme – femme, et donner aux femmes et aux filles des possibilités de formation et d'éducation. Je pense aussi aux compétences numériques. Les compétences adéquates peuvent aider les femmes à trouver du travail décent et à créer des entreprises dans le secteur formel. Afin de résoudre la pauvreté et de promouvoir le travail décent pour tous, l'appropriation des solutions est nécessaire dans les PMA. La solidarité internationale et la cohérence politique au sein des institutions spécialisées des Nations Unies est également cruciale. Comme nous l'avons vu dans le courant du printemps, la guerre peut détériorer toute perspective de prospérité et de progrès très rapidement. Les activités militaires dans un grand nombre de PMA est l'une des raisons principales de la pauvreté. Une paix

durable ne saurait se baser uniquement sur la justice sociale, et c'est pour cela qu'il est important de promouvoir la démocratie et les droits humains, et notamment les droits fondamentaux au travail pour tous et toutes. Je vous remercie.

M. Oleksandr Shubin

Travailleur (Ukraine)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. J'attire votre attention au nom de millions de personnes qui souffrent, et de travailleurs qui souffrent en Ukraine. Aujourd'hui, le monde entier et le monde du travail font face à des défis énormes. Ce qui est mis à l'épreuve c'est l'engagement de la communauté internationale à l'heure de pouvoir surmonter ces problèmes. La guerre à grande échelle menée contre l'Ukraine par la Russie en est la preuve. Des meurtres, des milliers de personnes ont été tuées et notamment aussi des syndicalistes, nos camarades, des milliers d'entreprises ont du fermer la porte, des centres syndicaux, des centres de formations, des centaines d'hôpitaux, d'écoles, des millions de personnes ont perdu leur travail, leurs revenus, des millions de personnes ont perdu leur foyer. Ils ont été forcés de prendre la fuite vers les régions de l'ouest de l'Ukraine et les pays avoisinant. Tous les jours nous apprenons la nouvelle de plus de meurtres encore, plus de destruction, destruction du territoire de l'Ukraine et de l'infrastructure de l'Ukraine, anéantissement des vies du peuple ukrainien, et l'agression russe, comme le Directeur général l'a souligné dans son rapport, met à mal aussi les ODD. Au titre de la loi martiale, les syndicats de l'Ukraine, de concert avec les employeurs et le gouvernement de l'Ukraine ont eu pour tâche principale de soutenir les entreprises, stabiliser et préserver l'emploi, et garantir les conditions de travail et de vie décentes. En dépit de l'agression russe contre l'Ukraine, nous avons pu maintenir le dialogue social au sein de notre conseil établi par le Président de l'Ukraine. Les syndicats ukrainiens se félicitent de la résolution du Conseil d'administration de l'OIT sur l'agression de la Russie. C'est là que l'on demande à l'OIT de se joindre à d'autres institutions spécialisées des Nations Unies afin d'aider les mandants tripartites de l'Ukraine, et de relocaliser le bureau de l'OIT qui se trouve à Moscou. Au vu de la libéralisation du droit du travail en Ukraine, nous demandons à l'OIT son aide afin de moderniser ce nouveau Code du travail et de se mettre en conformité avec les normes de l'OIT et de l'Union européenne. Je remercie également le BIT ainsi que l'ACTRAV pour son aide dès le début de la guerre. Je souhaiterais surtout remercier le Directeur général du BIT, qui s'est réuni avec les partenaires sociaux ukrainiens récemment. Ces 100 jours de guerre non provoquée, sans précédent, illégale, agressive, imposent certains enseignements à nous, notamment que le système de droit international et de sécurité internationale est totalement non préparé à ce type d'agression. Lorsqu'en mars nous voulions lancer une procédure d'exclusion de la Russie pour les violations massives commises, et bien, on nous a répondu que la constitution de l'OIT ne prévoit pas ce type de procédure, mais ce ne sont pas uniquement les gouvernements qui sont en cause. Les partenaires sociaux aussi sont infectés de ce virus qui met à mal le droit international et les principes. Sur les épaules des soldats russes, ils viennent dans la région du Donetsk et à Marioupol pour y faire leurs sales affaires parmi nos populations. Mon message est le suivant : tout droit, toute loi, et notamment la constitution de l'OIT doit être à même de répondre aux besoins des peuples et des nations, et si ces documents ne prévoient pas de solution pour un problème fondamental comme celui d'aujourd'hui, il faut les revoir. Il faut les amender le plus rapidement possible, autrement c'est l'ensemble du système qui tombera en ruine. Je vous remercie de votre attention.

Employeuse (Bahreïn)

Excellence Monsieur le Président de la 110e session de la CIT, Excellence Monsieur Guy Ryder Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs, les chefs et membres des délégations, je vous transmets toutes nos salutations et j'ai le plaisir de participer avec vous aujourd'hui aux séances de travail de la 110e session de la CIT en tant que représentante des employeurs de cadre de la délégation de mon pays, le Royaume du Bahreïn. Nous remercions l'OIT et tous ceux qui y travaillent pour cette opportunité, et nous remercions les mandants tripartites partout dans le monde. Je me dois à cet égard d'exprimer nos remerciements et notre estime à Monsieur Guy Ryder pour les efforts qu'il a déployé et sa coopération au cours de son mandat. De même, nous voulons féliciter Son Excellence Monsieur Hounbo à l'occasion de sa nomination en tant que Directeur général de l'Organisation. Honorable assemblée, le rapport du Directeur général met l'accent sur les efforts déployés par l'OIT, et ce pour permettre de s'adapter aux défis sans précédent rencontrés par l'économie mondiale, et ce suite à la pandémie de COVID 19. Selon les statistiques du FMI, cette pandémie a entraîné une contraction de l'économie, dans le PIB mondial, ce qui a eu un impact sur les taux de chômage partout dans le monde. Ainsi le taux de chômage est passé de 5,4% en 2019, à 6,6% en 2020, ce qui a entraîné la perte de 35 millions d'emplois. Mesdames et Messieurs, l'Organisation internationale du travail a répondu directement aux besoins urgents des pays membres à travers de nombreuses initiatives. En effet, cette pandémie a mis l'accent sur la nécessité de préserver les efforts et ceux pour l'élaboration de systèmes de protection sociale mondiales, globales, suffisantes et durables afin de combler les fossés et d'accroître la flexibilité des sociétés et des économies. Je me dois à cet égard de saluer les initiatives importantes du gouvernement du Royaume du Bahreïn au cours de la pandémie. En effet, ces initiatives et ces enveloppes financières ont eu un impact important sur la durabilité des employeurs et des commerçants, tout en prenant en compte les efforts déployés par la Chambre de commerce et d'industrie au Bahreïn pour ce qui est de protéger le secteur privé à travers de nombreuses initiatives qui en fin de compte, ont permis de soutenir le commerçant bahreïni. De même, nous avons vu le vrai partenariat entre le gouvernement et le secteur privé, à travers le succès réalisé par la Chambre de commerce et d'industrie du Bahreïn, à mesurer les dégâts dans le cadre du secteur privé, et de présenter un rapport et des recommandations à cet égard au gouvernement, qui a adopté ces recommandations. Pour ce qui est de la participation de la femme à la vie économique, cette dernière a prouvé qu'elle pouvait travailler dans toutes les circonstances. En effet, les travailleuses bahreïniennes étaient aux premières lignes et ont travaillé comme médecins et infirmières, et ont joué un rôle important au cours de cette période difficile. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, les défis sans précédent dans le monde en raison de la pandémie ont eu un impact important sur l'économie en général et les PME en particulier, d'où la nécessité d'apporter le soutien et de procéder à des réformes pour la reprise, car ces PME constituent 90% des économies du monde et accueillent plus de 50% de la main d'œuvre selon les statistiques de la Banque mondiale. Ces PME jouent également un rôle important dans les processus de développement dans les économies locales. Monsieur le Président, il est grand temps que les gouvernements collaborent avec le secteur privé, afin d'établir de nouveaux programmes et d'apporter le soutien aux PME, au cours de la phase à venir et ce renforçant la participation financière, en apportant le soutien technique et en créant les incubateurs, et de permettre la participation et le fait de bénéficier des assistances gouvernementales. Enfin, je voudrais saluer tous les

efforts déployés par le Directeur général de l'OIT ainsi que l'organe administratif. Nous saluons tous les mandants tripartites, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour les efforts qu'ils ont déployés. Nous les incitons à déployer davantage d'efforts pour un futur plus serein. Je vous salue et invoque sur vous la bénédiction divine.

M. Ahmed Alrajhi

Gouvernement (Arabie Saoudite)

Excellence le Président de la Conférence, Excellence Monsieur le Directeur général, Excellences Mesdames et Messieurs les Présidents et membres des délégations, honorable assemblée, je vous salue et invoque sur vous la bénédiction divine. J'ai le plaisir de prendre la parole au nom des États du conseil de coopération du Golfe arabe, qui rassemble les Émirats arabes unis, le Royaume du Bahreïn, le Royaume d'Arabie Saoudite, le Sultanat d'Oman, l'État du Qatar et l'État du Koweït. J'ai le plaisir également Monsieur le Président, de vous féliciter pour votre élection à la présidence de cette Conférence. Nous félicitons également les Vice-présidents et leur souhaitons le plein succès dans la gestion des travaux de cette Conférence. De même, je voudrais exprimer nos remerciements à Son Excellence le Directeur général de l'Organisation pour les efforts qu'il déploie à la promotion de cette Organisation. Nous saluons le rapport qu'il a présenté au cours de la session de cette année et le choix réussi du sujet qui porte sur les pays les moins avancés, la crise, la transformation structurelle et l'avenir du travail. Mesdames et Messieurs, sans nul doute, le monde d'aujourd'hui a grandement besoin de davantage d'attention pour ce qui est de la conjoncture socio-économique des travailleurs, surtout que nous faisons face à des crises multiples sur le plan politique, économique, et sur le plan de l'environnement. En effet, ces défis ont un impact sur tous, et plus particulièrement sur les pays les moins avancés. Ceci fait qu'il incombe à la communauté internationale d'assumer davantage de responsabilités. Il faudra déployer davantage d'efforts pour pouvoir exploiter toutes les opportunités, et ce afin de promouvoir la coopération internationale et de pouvoir bénéficier des expériences réussies. Cette coopération requiert une mise à jour continue de l'infrastructure institutionnelle, ainsi que des structures et des politiques socio-économiques de façon à réaliser la bonne gouvernance des marchés du travail et le bon contrôle des éléments et des normes relatives à la protection des droits de l'homme, aux travailleurs et aux renforcement des principes de la justice sociale. Les efforts des États pour se développer, surtout en matière d'économie numérique, requiert de prendre en compte la situation de l'être humain dans les PMA, ainsi que la conjoncture économique, l'administration, l'infrastructure et les ressources, en plus des transformations et des crises connues par l'économie mondiale et leur répercussions sur les marchés du travail. À cet égard, nous voudrions mettre l'accent sur l'importance de la protection sociale dans tout processus de renforcement de la productivité dans les économies des PMA, surtout après l'impact de la pandémie de COVID 19. En effet, c'est la base sur laquelle s'établissent les valeurs humaines qui sont à leur tout à la base de la création de cette Organisation. Excellences, Mesdames et Messieurs, il est possible d'établir des partenariats avec les autres organisations et agences internationales, et ce afin que les PMA puisse gérer d'une meilleure façon les dettes qui s'accumulent. Nous croyons en l'importance du rôle des institutions financières sur le plan international et régional, pour assister ces pays afin de relever les défis en matière socio-économiques et culturels. Le programme d'action de Doha pourrait être considéré comme l'un des piliers partant duquel nous pouvons combler ces fossés. Monsieur le Président, les pays membres du CCG ont pris

de nombreuses mesures pour développer leurs économies, ont mis en place des plans et des programmes de reprise suite à la pandémie de COVID 19. Ces démarches ont permis de parvenir rapidement à une reprise économique de façon à soutenir la stabilité des marchés du travail, de protéger la main d'œuvre de la perte d'emploi et de créer de nouveaux emplois décents. De même, les pays membres du conseil de coopération du Golfe ont contribué à de nombreux initiatives pour promouvoir le développement durable dans les pays les moins avancés, pour un partenariat stratégique durable. En conclusion, je voudrais remercier le Directeur général pour les efforts qu'il a déployé dans le rapport portant sur la situation des travailleurs arabes en Palestine et dans les territoires arabes occupés. Je saisis l'occasion pour insister sur la nécessité d'apporter davantage de soutien technique et financier pour les travailleurs arabes dans les territoires occupés. En conclusion, je me dois de vous exprimer nos souhaits de plein succès lors de cette réunion. Je vous salue et invoque sur vous la bénédiction divine.

M. Mohammad Otaredian

Employeur (République islamique d'Iran)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la riposte du monde face à la COVID est maintenant passée à une réaction à la phase endémique. Après la pandémie, nous voyons que le développement a pris une voie fragile et non durable, ce qui devient de plus en plus intolérable pour le milliard deux cents millions de personnes de par le monde vivant dans les pays sous-développés. Mesdames et Messieurs, c'est le chaos qui règne dans l'économie mondiale et les marchés financiers. Il est facile d'acquérir des armes, mais beaucoup plus difficile d'assurer une vie décente. De forts niveaux de chômage sont prévalents, les systèmes d'éducation sont sous pression et doivent s'adapter aux nouveaux besoins, et toutes sortes de menaces pèsent sur la santé et le bien être de nos populations. N'oublions pas que nous avons une très précieuse ressource dont nous devons nous occuper pour assurer un avenir durable, à savoir nos jeunes. Les citoyens ont besoin d'un travail décent et de la perspective d'une vie décente mais trop souvent, ces personnes ne reçoivent que des promesses et font l'objet de retards. Ces facteurs semblent être universels, alors que d'autres semblent être plus spécifiques aux contextes socio-économiques et culturels de certains pays. Face à toutes ces circonstances tout à fait décourageantes, ce sont les jeunes qui devront supporter le fardeau de ces effets, puisqu'ils subiront les coupes dans les dépenses sociales, la réduction des investissements dans le capital humain, la réduction des emplois dans divers pays, et surtout dans les PMA, alors que un milliard cent millions de personnes y vivent. La stratégie internationale de développement doit favoriser le commerce international et la coopération économique, cela dans le but de renforcer l'apport de ressources extérieures vers les PMA, leur permettant ainsi d'accélérer le rythme de leur redressement et de leur développement. C'est essentiel si nous voulons que le monde passe de la théorie de son programme de développement à sa réalité sur le terrain. Dans ce contexte, les sanctions de pays développés contre certains pays ont aggravé la situation. L'écart entre riches et pauvres ne fait que s'aggraver de jour en jour, l'OIT doit trouver une issue pour offrir une solution face à ce problème. Pour cela, l'OIT aura besoin de toutes sortes de nouvelles possibilités de riposte par rapport à celles utilisées dans le passé pour contribuer à des politiques de travail décent global dans les pays sous-développés, dont la résilience a été affaiblie, et les capacités affaiblies, car elles ont été durement mises à l'épreuve pour réagir face aux conséquences de la COVID. Réfléchissons déjà à la deuxième partie de la cinquième conférence des Nations Unies concernant les PMA

qui se tiendra à Doha en mars 2023. L'OIT devra jouer un rôle plus important pour sensibiliser le monde sur le fait qu'il est urgent d'accorder plus d'attention aux problèmes de sous-développement des PMA. Il est également urgent de définir et mettre en œuvre des nouveaux plans et des partenariats grâce à des mesures d'appui internationales en faveur des PMA et aussi pour les pays faisant l'objet de sanctions des pays développés dans le contexte post-COVID. Merci.

M. Federico Villegas

Gouvernement (Argentine)

Mesdames et Messieurs, comme l'a dit le Directeur général, nous traversons une époque difficile qui s'est aggravée récemment, pour reprendre ses termes, face aux énormes défis multiples et aux incertitudes qui se présentent aujourd'hui, nous avons besoin plus que jamais d'un horizon tangible de justice sociale. Nous ne pouvons permettre que se poursuivent des divisions permanentes qui laissent de côté les exclus et qui ne permettent l'entrée qu'à certains privilégiés sans aucun espoir d'intégration. Un processus de développement véritablement durable doit être intégral, équitable et inclusif. Le système multilatéral peut permettre d'y parvenir ou constituer un obstacle. Les conditions posées par les organisations internationales de crédit ne doivent pas devenir une entrave au développement. Les modèles économiques et l'architecture financière internationale jugée jadis utile doivent être l'objet de révisions. L'Argentine, au début de la pandémie, a été confrontée à des choix difficiles. Nous avons choisi de protéger les plus vulnérables et de soutenir l'outil de travail, la santé, l'emploi, le secteur de la production, les secteurs informels, tous ces secteurs ont du faire l'objet d'attentions mais en suivant un ordre de priorité. Nous avons préservé le droit humain à la santé, nous avons pris des mesures pour protéger la santé publique, et adopté des mesures restreignant toute forme d'activité lorsque nous n'avions pas encore de vaccin. Nous avons voulu protéger les travailleurs, nous avons interdit les licenciements et nous avons défini la COVID 19 comme étant une maladie du travail. Nous avons empêché les congés sans solde, mais aussi favorisé le versement direct des salaires et nous avons prononcé des moratoires fiscaux, et nous avons décidé de taux de crédits subventionnés. Le programme d'aide pour le travail et la production a aidé près de 300 millions d'entreprises et 3 millions de travailleurs. Nous avons favorisé les mécanismes de sécurité sociale, nous avons augmenté les allocations familiales et les versements en faveur de ceux qui bénéficient de salaires plus bas. Nous avons renforcé les sommes versées aux mères d'enfants mineurs, nous avons créé un revenu familial extraordinaire pour répondre aux besoins de tous les travailleurs de faible niveau de revenus, et nous avons ainsi pu atteindre plus de 8 millions de personnes. Nous avons renégocié notre dette étrangère, étant convaincus que les conditions résultant des négociations ne pouvaient affecter la dynamique du fonctionnement des facteurs de production. Nous n'avons, à aucun moment, interrompu les négociations salariales, paritaires, ou sur le travail, entre travailleurs et employeurs, de façon à définir les protocoles sanitaires qui ont permis d'avoir un niveau de contagion très faible sur les lieux de travail. L'expansion de l'économie, Monsieur le Président, nous permet de sortir de la crise avec une forte croissance. Nous avons connu 13 mois de croissance consécutives pour les salariés du secteur privé. Nous avons le taux d'emploi le plus élevé depuis 2003. C'est-à-dire 43,6%. Le taux de chômage est de 7% pendant ce trimestre. En mars 2022, la rémunération moyenne du travail salarié a augmenté de 3,1% par rapport au même mois de 2021, et il est de 2,5% au-dessus du niveau de décembre 2019. Les femmes participent de plus en plus au marché du travail, c'est le niveau le plus élevé depuis que nous tenons des statistiques à cet égard en 2003.

Monsieur le Président, nous tenons enfin à rappeler ce qu'a dit le Directeur général, il n'y a qu'une seule voie viable, qui est l'universalisation du modèle de société du travail, assurant un développement équitable ainsi que la solidarité entre les nations. Voilà, les principes qui doivent régir le nouvel ordre auquel nous aspirons et enfin, permettez-moi de vous dire toute ma fierté de voir un membre de mon pays présider cette importante Conférence. Merci beaucoup.

M. Alpha Osman Timbo

Gouvernement (Sierra Leone)

Merci Monsieur le Président, Excellences, Monsieur le Directeur général, honorables délégués. Je vous adresse les salutations du gouvernement et du peuple de Sierra Leone et plus particulièrement, de notre Président, Son Excellence Julius Maada Bio. Le Sierra Leone est devenu membre de l'OIT en 1961, peu après avoir obtenu notre indépendance. Pour prouver notre engagement en faveur de cette Organisation et de ses idéaux, nous avons depuis ratifié toutes les principales conventions de l'OIT, et nous avons transposé la plupart d'entre elles. En 2021 le Sierra Leone a pris une mesure significative pour promouvoir et mettre en œuvre des normes de travail décent pour les femmes et les hommes de notre pays, en ratifiant huit conventions de l'OIT et un protocole. Cela porte à 44 le nombre total de conventions ratifiées par le Sierra Leone depuis son entrée à l'OIT. Ces efforts prouvent l'engagement de notre pays en faveur de la bonne gouvernance et des normes internationales. Nous avons fait cela en dépit des grandes difficultés que nous continuons de rencontrer notamment depuis la pandémie de COVID 19 avec ses graves conséquences économiques et sociales. Sous la direction du gouvernement actuel, notre pays continue à s'acquitter de ses obligations envers l'OIT. Notre gouvernement travaille avec la Fédération des syndicats du Sierra Leone et la Fédération des employeurs pour formuler les politiques et les lois, notamment tout ce qui a attiré au monde du travail. Le gouvernement, sous la direction du Président Maada Bio, accorde la plus haute importance à la mise en valeur du capital humain, avec son programme phare qui promeut l'éducation et la santé, notamment pour les jeunes filles. Notre programme d'enseignement scolaire de qualité gratuit, qui existe depuis quatre ans, a permis à davantage d'enfants d'accéder à l'école, à améliorer la qualité de l'enseignement, et est très apprécié de notre peuple. Par ailleurs, l'introduction de ce programme a contribué à réduire l'incidence du travail des enfants dans le pays. À l'heure actuelle, nous sommes en train de passer en revue notre législation du travail, dans le cadre de consultations, et nous examinons plusieurs lois, le règlement sur les salaires et les relations industrielles, la loi sur les usines, sur les relations employeurs – employés, l'ordonnance sur les syndicats, par exemple. Nous avons lu avec la plus grande attention le rapport du Président du Conseil d'administration et celui du Directeur général, qui traite un certain nombre de questions, qui ont trait aux travaux du Conseil d'administration mais aussi qui fait le bilan de la mise en œuvre de différentes politiques et différents programmes et activités. Nous remercions de son projet sur quatre ans dans le cadre du programme de croissance et de l'emploi de l'Union européenne qui est en œuvre dans plusieurs districts de notre pays. L'objectif est de contribuer à la création à grande échelle d'emplois, l'amélioration de la qualité des emplois dans des entreprises durables, pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées sans qualifications ou avec de faibles qualifications. Je voudrais pour terminer remercier l'OIT sous la direction de Monsieur Ryder et son équipe d'avoir si bien modeler l'avenir du monde du travail. Je lui souhaite une retraite heureuse. J'en profite pour féliciter le nouveau Directeur

général, Monsieur Gilbert Houngbo, et je lui souhaite beaucoup de réussite dans ses fonctions. Nous sommes fiers et très heureux qu'enfin l'Afrique ait l'honneur de diriger cette grande organisation internationale et nous voulons garantir à tous que la promotion de la justice sociale comptera toujours sur l'appui du Sierra Leone. Merci.

M. Hfaiedh Hfaiedh

Travailleur (Tunisie)

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs membres du Bureau, Mesdames et Messieurs représentants des mandants, avant tout, je voudrais féliciter le Président de la Conférence à l'occasion de son élection à la direction de cette session et je lui souhaite plein succès. Je voudrais aussi saisir cette occasion de féliciter notre frère Gilbert Houngbo qui a été élu en mars dernier, Directeur général de l'OIT, et j'exprime toute ma fierté en tant qu'Africain étant donné que les mandants mondiaux ont manifesté leur confiance dans un fils de l'Afrique, berceau de l'humanité, afin qu'il dirige les travaux de notre Organisation. Je voudrais à titre personnel, et au nom de mes compagnons dans le bureau national, je ne peux donc qu'à titre personnel exprimer tout mon estime et ma reconnaissance à notre compagnon Guy Ryder, à plus d'un titre. Avant tout, pour les excellentes activités qu'il a conduites au sein de l'Organisation, au sein de laquelle il a effectué des réformes et des réalisations de première importance. Nous tenons à lui communiquer toutes les félicitations des trois mandants tunisiens. Je tiens aussi à le féliciter d'avoir consacré son dernier rapport annuel de l'OIT à la situation des PMA dans le monde. Ce rapport tire la sonnette d'alarme afin de restaurer le caractère universel du droit au développement juste pour tous les peuples de la Terre. Il rappelle la nécessité de revoir les relations économiques, financières, scientifiques et environnementales. Ce rapport examine la situation de 46 PMA dont 31 pays qui appartiennent au continent le plus riche en ressources naturelles, à savoir l'Afrique. Ce paradoxe montre la gravité du déséquilibre, la profondeur de l'injustice, et l'ampleur de la discrimination à l'égard des pays pauvres, notamment sur le continent noir. Ce rapport comporte un certain nombre de recommandations, toutes aussi intéressantes les unes que les autres, qui devraient être soumises à la cinquième conférence des PMA qui est censée se tenir à Doha en mars 2023. Le chapitre cinq de ce rapport rappelle l'importance de la cohérence de la politique de la Conférence internationale. À cet égard, je tiens à rappeler la taille de l'assistance des bailleurs de fonds aux PMA, qui n'a pas dépassé, selon les estimations de la Banque mondiale, 23,5 milliards de dollars en 2021, ce qui représente 1,36% des dépenses militaires de ces bailleurs de fonds, et seulement 2,9% du budget de la défense des États-Unis d'Amérique. Cela nous renforce dans notre conviction de ce que la coordination des politiques de solidarité ne peuvent se limiter à apporter une assistance aux PMA, mais qu'elles doivent permettre de revoir la vision de la solidarité mondiale. Nous espérons que l'OIT joue un rôle important et d'avant-garde dans la mise en place d'un ordre mondial de rechange, que nous appelons de nouveau, et ceci sous la houlette du Directeur général africain et de mouvements syndicalistes libres et progressistes. La Tunisie connaît une crise économique, financière, sociale et institutionnelle qui remet en cause les gains démocratiques gagnés de haute lutte par notre pays, et consacré dans le cadre de la révolution de 2011, afin de mettre un terme à la tyrannie. Cependant, le surendettement, la situation économique et sociale, l'augmentation de l'indicateur de la pauvreté, l'impuissance des élites au pouvoir depuis la révolution a développer les institutions démocratiques, à répondre aux aspirations de la population, notamment des jeunes, à créer des emplois, à limiter le chômage et la pauvreté, et à améliorer les services publics, tout cela sont autant de

facteurs ayant mis en échec le dialogue social entre les différentes parties prenantes politiques, avec pour conséquence un malaise social croissant, la polarisation politique et la crainte d'un retour à un régime autoritaire, et ceci en l'absence totale de solutions possibles qui répondraient aux aspirations de la société civile. La CGT-TT, je vous le rappelle, avec ses partenaires sociaux de la société civile, à suscité l'admiration du monde entier [vgr INTERRUPTION 06:01] nous réitérons notre appel à l'ensemble des forces politiques tunisiennes afin de lancer un dialogue inclusif, global, sans préconditions, afin de restaurer le principe des libertés publiques et individuelles et de renforcer la démocratie. Il n'y aura pas de paix véritable [vgr INTERRUPTION 06:28] nous rendons hommage au peuple palestinien qui continue de résister [vgr INTERRUPTION 06:50] afin qu'ils parviennent à la création d'un État indépendant, avec pour capital Jérusalem. Je vous remercie.

M^{me} Begum Monnujan Sufian

Gouvernement (Bangladesh)

Monsieur le Président, salaam aleikoum, je vous félicite de votre élection à la présidence de la 110e session de la CIT. Je remercie le Directeur général et la Présidente du Conseil d'administration de leur rapport complet. J'en profite pour féliciter le Directeur général élu, Monsieur Houngbo. Vous pouvez compter sur le soutien de notre gouvernement pour votre mission au BIT. Je remercie le Directeur général sortant, Monsieur Ryder, pour les services rendus à l'OIT et au monde du travail. Nous lui souhaitons une belle vie future. Je suis ravie de pouvoir participer physiquement à cette Conférence et je remercie le Bureau d'avoir organisé cette session. Pendant la pandémie de COVID 19, notre gouvernement sous la direction de notre Premier ministre, Sheikh Hasina, a pris de nombreuses mesures pour protéger les travailleurs qui sont aux avant-postes dans de différents secteurs. De ce fait, les conséquences de la pandémie ont été bien moindres que ce que nous craignons. Nous avons apporté des aides financières au secteur privé, pour qu'il préserve l'activité et l'emploi. Nous avons aussi mis en place des systèmes d'aides aux populations les plus vulnérables. Nous avons introduit un système d'assurance et des mesures de reprises pour différents secteurs de notre économie. Nous avons également vacciné 100% de notre population cible. Monsieur le Président notre gouvernement s'efforce d'améliorer, autant que faire se peut, la situation de notre pays en matière de travail. Nous avons présenté notre deuxième rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la feuille de route pour améliorer la situation de notre pays à la dernière session du Conseil administratif. Nous voudrions citer un certain nombre de nos accomplissements. Nous avons modifié la réglementation du travail de 2015. Nous avons adopté une nouvelle loi, nous avons ratifié huit des conventions fondamentales de l'OIT. La toute dernière, celle sur le salaire minimum, la 138, ainsi que le protocole 29 de la convention sur le travail forcé. Nous avons pris des mesures pour améliorer les inspections du travail. L'année dernière nous avons créé un nouveau Code du travail, nous avons actualisé la liste des métiers dangereux et révisé le plan d'action national sur le travail des enfants. Nous avons recruté 44 inspecteurs du travail supplémentaires pour améliorer la capacité d'inspection. Notre pays est un petit pays géographiquement mais notre population est très nombreuse. Chaque année, 2 millions de jeunes arrivent sur le marché du travail et nous manquons de ressources et de capacités. C'est pour cela que le monde doit reconnaître nos efforts en faveur du travail décent. Nous pensons que nous pouvons contribuer à améliorer le monde du travail. Je remercie l'OIT et tous ceux qui sont à nos côtés. Merci, Monsieur le Président, longue vie à l'OIT.

M. Antonio Saraiva

Employeur (Portugal)

Bonjour et surtout bonjour au Directeur général, Monsieur Guy Ryder, présent ici parmi nous. Monsieur le Président, au nom de la délégation employeurs portugaise, je voudrais vous féliciter de votre élection à une telle illustre fonction. Au centre du débat aujourd'hui, le rapport du Directeur général, les pays en développement, crise, transformation structurelle, et futur du travail. Les PMA font partie intégrante de l'histoire de l'OIT mais leur reprise est aujourd'hui plus actuelle que jamais, et doit attirer toute notre attention. Les employeurs portugais se montrent très préoccupés et très impliqués dans cette reprise et notamment parce que parmi la liste des Nations Unies des PMA qui date de 2022, se trouvent certains pays de la communauté des pays de langue portugaise, avec lesquels vous le savez, nous avons des rapports particuliers. Nous nous associons avec l'analyse du Directeur général dans son rapport, et notamment sur deux points très saillants, à savoir tout d'abord la reprise post-COVID 19 qui est en cours, et qui a été inégale et incomplète dans une grande partie du monde, creusant ainsi davantage les asymétries existantes, et puis par ailleurs, l'invasion incompréhension de l'Ukraine par la Russie, qui a des conséquences sociales et économiques et qui menace le monde d'une crise alimentaire, énergétique et financière. Nous sommes convaincus du fait que les pays en développement ont un potentiel fort qui peut leur permettre d'atteindre leurs objectifs économiques et sociaux et d'intégrer les rangs des marchés globaux compétitifs, mais pour arriver à exploiter ce potentiel, il faut miser sur la croissance durable par le biais de la création de conditions qui permettent de se développer. Une de ces conditions, c'est justement le dialogue social, son approfondissement entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, pour créer un environnement politique et social stable, sur la base de l'état du droit, promouvoir la paix sociale, voici ce qui est indispensable à la croissance de la productivité. À cet égard, l'OIT en tant qu'organisme tripartite, joue un rôle très important à l'heure d'identifier les principaux défis qui se posent à la mise en place du dialogue social dans ces pays, et il apporte aussi un grand nombre de solutions pour surmonter ces défis. Autre condition fondamentale à la croissance durable des PMA c'est de renforcer le rôle que joue le secteur privé, qui est la principale source de croissance économique et de création d'emplois, et pour cela il faut créer un environnement favorable pour les entreprises, pour les micro entreprises, les PME, pour créer justement des emplois productifs et des conditions de vie meilleures, comme le dit la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail que nous avons adopté ici en juin 2019. En parallèle, il faut réduire l'informalité. Cela doit être une priorité pour créer de l'emploi et réduire la pauvreté dans les PMA. L'économie informelle maintient à des niveaux très bas la productivité économique et les capacités compétitives des entreprises. C'est la cause et les résultats en même temps de la pauvreté des opérateurs informels. Et puis par ailleurs, il faut investir dans l'éducation et dans la formation pour le développement de compétences en sciences, ingénierie, technologie et mathématiques. À cet égard le BIT joue un rôle déterminant à l'heure de réfléchir à des stratégies pragmatiques en termes de formation professionnelle, et en renforçant les infrastructures numériques pour que les personnes et les entreprises puissent bénéficier de la transformation numérique qui est en cours. Les employeurs portugais s'impliquent dans ce défi qu'est le redressement des PMA. Nous nous montrons solidaires avec cet objectif, et nous voulons contribuer activement à l'atteinte de cet objectif. Je vous remercie.

M. Francis Atwoli**Travailleur (Kenya)**

Merci, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général du Bureau international du travail, l'organisation centrale des syndicats du Kenya, COTU-K se félicite du rapport du Directeur général qui se concentre sur les PMA à un moment où le monde du travail fait face à un grand nombre de défis de grande taille. Ces défis comprennent la COVID, le conflit en Ukraine, la crise climatique, autant de crises qui ont détérioré les conditions socio-économiques dans un grand nombre de pays les moins avancés, et ce en dépit des initiatives politiques et de développement sur lesquels se sont entendus nos États membres, tant au niveau national, régional que multilatéral. Il s'agissait toujours d'améliorer les niveaux de vie et de bien-être de nos populations. Les objectifs de développement et les engagements pris lors des quatre dernières conférences des Nations Unies sur les PMA sont restées lettre morte, et l'atteinte des ODD dans le cadre des agendas 2030 s'éloignent à grands pas. Dans ces circonstances, et comme le dit le rapport du Directeur général, nous sommes très préoccupés et nous pensons qu'aujourd'hui ne laisser personne pour compte devient un objectif très irréaliste. Effectivement, on ne peut pas continuer de travailler comme nous l'avons fait jusqu'à présent et notamment en égard aux PMA. Les propositions de la cinquième conférence des Nations Unies sur les PMA ainsi que son plan d'action arrivent à point nommé. Les éléments d'action qui prévoient d'investir dans les gens, de promouvoir la science, la technologie, l'innovation, lutter contre le changement climatique, assurer la relance postpandémie, mobiliser la solidarité internationale et assurer la parité homme-femme sont autant d'éléments qui méritent toute notre attention, et les défis clés accompagnés de déficits de travail décent dans les PMA. Un grand nombre ne font pas partie des PMA, mais ils réunissent quand même tous les critères esquissés dans le rapport du Directeur général, et méritent aussi toute notre attention, et doivent entreprendre des réformes structurelles. Au Kenya, le chômage des jeunes est très élevé à l'heure actuelle. Les jeunes s'engagent souvent dans des contrats de travail illicites et sont ainsi exposés à l'exploitation par des agents crapuleux et des employeurs peu scrupuleux, hors les travailleurs du Kenya s'opposent à toute forme d'esclavage moderne et demandent au gouvernement du Kenya d'organiser la migration du travail par le biais d'accords bilatéraux. Mesdames et Messieurs, ces défis persistent en dépit de l'existence de cadres politiques tels que Vision 2030 et Big Quatre, qui se sont notamment concentrés sur la création d'emplois dans l'industrie, la couverture de santé, la sécurité alimentaire, etc. En ce moment même, les organisations syndicales que comprend COTU-K ont été affaiblies, nous avons moins de membres, moins de ressources, à cause de l'impact de la pandémie de la COVID 19. Nous sommes témoins de pratiques de travail iniques et de licenciements en masse, et c'est pour cela que nous demandons à l'OIT toute sa coopération technique afin de renforcer les capacités de nos représentations des travailleurs, et pour pouvoir mieux travailler avec les gouvernements et employeurs. Pour conclure, une transformation structurelle de notre économie ne verra pas le jour si le gouvernement ne prend pas des mesures claires et concrètes pour sortir de la précarité et de l'informalité la plupart des travailleurs, merci.

M. William Matias Ramirez

Employeur (République Dominicaine)

La délégation des employeurs de la République Dominicaine saluent les délégations qui assistent à cette CIT. Nous sommes très heureux aussi de pouvoir être sur place, c'est très important. Nous avons examiné les rapports du Directeur général et nous soulignons l'importance que revêt le dialogue et la concertation dans le cadre de ce rapport. Nous saluons aussi les efforts fournis par l'OIE à l'heure de représenter les intérêts des employeurs à la conjoncture actuelle, et nous félicitons du fait que l'Organisation internationale doit continuer de travailler de façon agile, effective et pratique pour améliorer la situation. Suite à la COVID 19, nous devons maintenant faire preuve de flexibilisation des normes et des législations afin de promouvoir un meilleur emploi avec un meilleur équilibre entre les entreprises. Nous voulons inverser la tendance des activités informelles, et nous voulons miser sur le renforcement des capacités, l'apprentissage, les conditions de santé et de sécurité au travail, autant d'éléments qui font partie du travail et vis-à-vis desquels nous sommes pleinement engagés. Nous appelons à ce que les conclusions des travaux dans cette enceinte soient équilibrés, qu'ils renforcent la représentativité des mandants, et qu'il respecte la liberté des entreprises ainsi que le libre-échange. En inscrivant nos travaux dans le cadre de la Conférence, nous pourrions nous rapprocher de nos objectifs que nous avons ensemble fixés. Nous pourrions consolider le dialogue social pour une coopération plus efficace qui nous permettra d'atteindre le développement durable. L'application des normes internationales doit tenir compte du niveau de développement économique et culturel de chaque pays pour qu'elle puisse servir de promoteur du changement. Nous réitérons notre engagement sans failles vis-à-vis des accords via un dialogue social et une concertation pour renforcer, consolider les relations de travail existantes et ainsi arriver à une paix durable. Notre bien être trouve sa réponse dans la politique publique et privée. Plus d'institutions, de transparence, de création d'emplois décents dans des entreprises durables, pour une amélioration de l'environnement social, économique et environnemental. Le consensus tripartite suppose que l'on renforce le secteur employeurs puisque c'est lui qui génère les richesses et la stabilité pour toutes les nations et nous comptons sur vous pour y arriver, merci.

M. Nasri Abu Jaish

Gouvernement (Palestine)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs, les représentants des mandants tripartites, chers collègues, je vous présente mes salutations. Je suis très heureux de prendre la parole ici aujourd'hui au nom des mandants tripartites de Palestine. À l'issue d'une longue période d'absence due à la pandémie de COVID 19, pandémie dont nous ressentons encore tous les conséquences, et contre lesquelles nous luttons encore tous pour assurer notre redressement. Mesdames et Messieurs, dans mon pays, la Palestine, les forces d'occupation israélienne et la pandémie ont créé une situation politique instable, ce qui a mené à une impasse complète, étant donné les politiques menées par les forces israéliennes. Cela a empêché tout règlement et toute négociation ou solution de compromis politique. La politique de construction de colonies de peuplement se poursuit, la politique de purification ethnique, surtout dans notre capitale, Jérusalem, se poursuit aussi, et avant tout, les forces israéliennes de surveiller et maîtriser les

mouvements de produits et d'imposer un blocus sur Gaza. Elles continuent de tuer des enfants, des journalistes, et récemment encore nous avons assisté à l'assassinat de deux personnes. Mesdames et Messieurs, malgré les efforts du gouvernement palestinien de créer une économie meilleure, plus stable, et de créer de nouveaux emplois, de nouvelles possibilités de travail, de façon à réduire le chômage, malgré ces efforts, disais-je, les forces d'occupation israéliennes continuent d'entraver nos efforts en se saisissant de nos finances et cela sape les efforts de notre gouvernement, nous empêchant de verser les salaires et autres émoluments. Mesdames et Messieurs, je voudrais me féliciter du rapport du Directeur général. Nous le remercions, je pense surtout au rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés et les territoires palestiniens. Ce rapport se fondant sur le travail de la mission d'enquête conclut que la situation en Palestine devient de plus en plus difficile étant donné les politiques menées par les forces israéliennes. La situation se détériore ce qui entraîne un impact pour le marché de l'emploi, le taux de chômage et les niveaux de pauvreté. Le taux de chômage à Gaza a atteint un niveau sans précédent. Cette situation a affecté notre jeunesse et poussé des milliers de travailleurs palestiniens à travailler dans des entreprises israéliennes mais dans des conditions difficiles. Ils y sont exploités, ils travaillent sans bénéficier de l'ensemble de leurs droits. Tout cela alors que le gouvernement israélien en est conscient. Mesdames et Messieurs, l'OIT a été créée sur la base de valeurs et notamment de la liberté syndicale. Les travailleurs palestiniens sont les victimes d'exploitation. Au nom du peuple palestinien, je vous pose la question : jusqu'à quand va se poursuivre cette injustice ? Jusqu'à quand se poursuivra l'injustice dont est victime le peuple palestinien ? S'il vous plait, ne nous oubliez pas. Nous avons écouté les commentaires du Directeur général ainsi que ses recommandations présentées dans son rapport annuel. Ces recommandations doivent être mises en œuvre. Les droits de nos travailleurs sont enfreints depuis des dizaines d'années. Ces travailleurs sont utilisés et exploités par les forces d'occupation. Ils doivent retrouver leurs droits. Cela pourra sauver l'économie palestinienne. Nous ne devons pas permettre aux forces d'occupation d'éviter toute poursuite. Nous demandons au Directeur général et aux membres de l'Organisation qui sont résolus à défendre les valeurs et les principes de l'Organisation de créer une commission de façon de créer, pour les travailleurs palestiniens de retrouver leurs droits et pour établir un mécanisme nous permettant de retrouver nos droits et de mettre un terme à l'exploitation. [vgr INTERRUPTION 05:23] Le Ministère du travail palestinien, avec l'aide de l'Organisation du travail arabe fait tout pour mettre un terme au chômage et appliquer une stratégie nationale de l'emploi. Nous avons organisé à cet effet, ou essayons d'organiser une conférence internationale à cet effet et nous comptons sur votre participation et votre appui en vue de cette conférence. [vgr INTERRUPTION 05:50] Merci beaucoup, merci de votre attention, désolé d'avoir été long.

M^{me} Darija Kisic Tepavcevic

Gouvernement (Serbie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants des partenaires sociaux. Mesdames et Messieurs, en qualité de ministre du travail et de l'emploi, et des affaires sociales de la République de Serbie, c'est un grand honneur pour moi d'être ici et d'avoir ainsi l'occasion de prendre la parole devant cette Conférence tout à fait spéciale au nom de la délégation de Serbie. Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT de tout son concours à ce jour, et en même temps je félicite Monsieur Gilbert Houngbo de son élection en tant que nouveau Directeur général. Compte tenu du fait que la Serbie est membre de l'OIT depuis sa création,

nous pourrions dire que notre relation productive avec l'OIT est aussi ancienne que l'Organisation elle-même. Le cadre de notre coopération est déterminé par le programme de travail décent par pays pour la République de Serbie pour la période 2019-2022. Ce programme a pour but de faire la promotion des normes internationales les plus élevées en matière de travail, d'emploi et de politique sociale, et aussi d'être intégrés à nos lois et à la pratique de notre pays. Pendant la pandémie de COVID 19 le mode de vie et de travail de chacun d'entre nous a été gravement modifié, ce qui a eu un grand effet sur le monde du travail à l'échelle mondiale. Je suis très fière de pouvoir dire que la Serbie est un des rares pays qui a connu une amélioration économique même en cette période difficile. Étant donné les politiques économiques responsables du gouvernement serbe et des activités économiques qui se sont poursuivies, marquées par l'arrivée d'un nombre important de nouveaux investisseurs étrangers, par l'ouverture de nouvelles usines et la création de nouveaux emplois, la Serbie a réussi à réduire le taux de chômage pour qu'il soit inférieur à 10%, c'est un minimum historique et le meilleur résultat depuis des décennies. En outre, pour répondre aux besoins spécifiques du marché du travail, nous continuons de travailler à des réformes en matière d'éducation et nous cherchons également à renforcer le nombre de personnes au chômage bénéficiant d'un recyclage en coopération avec notre service national de l'emploi. En outre, il est très important de souligner que la création d'un environnement sûr et sain pour tous restera l'une des priorités du Ministère du travail et de l'emploi en République de Serbie, et à cet égard, nous venons de promulguer une nouvelle loi sur ce sujet. Une loi visant à prendre des mesures actives destinées à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Enfin, je tiens à remercier l'OIT de toute sa coopération et de l'appui apporté pour la réalisation de nombreux projets, y compris l'apport d'experts et d'un appui technique à notre Ministère de façon à permettre la mise au point du plan concernant la jeunesse et l'application du projet visant à améliorer les règles visant à la protection des enfants face à l'abus des droits des enfants dans le monde du travail. Je souligne qu'en 2021, en coopération avec l'OIT, nous avons mené un examen de la compatibilité de notre législation avec les normes fixées par la convention 190 et nous prévoyons donc très bientôt la ratification de cette convention. Merci de votre attention, je vous souhaite plein succès à l'issue de vos travaux, merci beaucoup.

M^{me} Claudine Ndusi M'kembe

Gouvernement (République démocratique du Congo)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, distingués délégués. Qu'il me soit permis du haut de cette tribune de présenter mes vives félicitations au Président, ainsi qu'aux membres du Bureau pour leur élection, et surtout pour l'excellente conduite des travaux des présentes assises, organisées pendant cette période difficile marquée par les conséquences socio-économiques dues à la crise du COVID 19 et à la guerre de l'Ukraine. La tenue de ces assises démontre le rôle stratégique de l'OIT dans la défense de la cause du travail décent. Les rapports des deux dernières sessions, du Directeur général illustrent la pertinence et la nécessité d'une approche collaborative entre les agences des Nations Unies pour une réponse coordonnée face aux crises ci-haut évoquées, avec incidence sur la vie de millions de personnes. Le rapport du Directeur général, intitulé « Le travail décent et l'économie sociale et solidaire 2021-2022 » arrive à point nommé, au vu de pertes d'emplois massives occasionnées par la crise sanitaire, socio-économique et financière mondiale qui aggrave la pauvreté dans les États membres de l'OIT, particulièrement dans les pays en développement. Permettez-moi de rappeler à cette auguste assemblée que

mon pays fait face dans sa partie est, à des agressions constantes de groupes terroristes. Cette situation occasionne des mouvements de populations entraînant non seulement la diminution de la rentabilité des entreprises mais également la perte des emplois et la réduction des chances d'aspirer à des emplois décents. C'est pour cette raison que Son Excellence Félix Antoine Tshisekedi, Président de la République, à déclarer l'état de siège pour rétablir la paix et la stabilité dans cette partie du pays. La République Démocratique du Congo partage les préoccupations de l'OIT au sujet des conséquences sociales de la crise sur l'emploi, la protection sociale et la pauvreté, qui ont été désastreuses, et soutient les efforts pour y remédier. Je salue le parcours de Monsieur Guy Ryder, qui a permis de faire du travail décent le fil conducteur des activités politiques et techniques de l'OIT. Monsieur le Président, le gouvernement de mon pays a fait du travail décent, notamment de la déclaration d'Abidjan, un de ses objectifs prioritaires. C'est pourquoi en novembre 2021 il a signé un mémorandum d'entente formalisant les cadres de collaboration avec l'OIT et qui soutient la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, je cite, « le programme pays travail décent 2021-2024 ». En décembre 2021 la République Démocratique du Congo a validé les plans stratégiques sur la couverture santé universelle. Ces deux programmes témoignent de la volonté du gouvernement et la vision partagée par toutes les parties prenantes à placer l'homme et l'emploi au centre de la politique macroéconomique, pour la réduction de la pauvreté, du chômage et du sous-emploi, en vue d'atteindre les objectifs du développement durable. Nous venons aussi d'actualiser la liste des maladies professionnelles, et de valider les différentes mesures d'application pour la loi portant sur les principes fondamentaux de la mutualité. Monsieur le Président, la République Démocratique du Congo s'engage à soutenir les efforts de l'OIT pour assurer une bonne coordination des interventions en ce moment de crise, où les efforts de chaque État membre sont nécessaires pour réduire les dommages économiques et sociaux, sauver les vies et protéger les vies et les revenus. Enfin, au nom de mon pays, et en mon nom personnel, je remercie le Directeur général du BIT, à travers lui, toute son équipe, pour l'appui et l'engagement constant qui ont contribué aux avancées que connaissaient la République Démocratique du Congo. Monsieur le Président, distingués délégués, je vous remercie.

M. Fortunatus Nwachukwu

Gouvernement (Le Saint-Siège)

Monsieur le Président, le Saint-Siège voudrait adresser ses profonds remerciements à Monsieur Guy Ryder qui approche la fin de son deuxième mandat comme Directeur général de cette grande Organisation. Votre mandat, Monsieur Ryder, a été témoin de grands progrès pour l'OIT, le monde du travail en général et la communauté internationale dans son ensemble. Ma délégation vous félicite pour vos nombreux accomplissements, plus particulièrement la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail qui souligne bien l'importance d'une approche centrée sur l'humain pour faire face aux nombreux défis que rencontre le monde du travail aujourd'hui et demain. Je voudrais aussi vous féliciter Monsieur le Directeur général pour votre leadership face aux dernières urgences mondiales. Pendant la pandémie, sous votre direction, l'OIT a lancé un appel mondial à l'action pour une reprise centrée sur l'humain après la crise de COVID 19, une reprise inclusive, durable et résiliente. Si l'on considère qu'analyser est nécessaire pour élaborer des stratégies visant à contrer les tendances négatives et opérer une transformation structurelle, nous ne devons pas oublier qu'il ne s'agit pas simplement de chiffres et de pourcentages, mais qu'il s'agit de personnes. À ce titre le Pape François dit bien que le service a à son centre l'être

humain, le service vise le visage du frère, il touche sa chair, il sent sa proximité et même dans certains cas, la souffre. Il cherche la promotion du frère. Le service n'est jamais idéologique, puisqu'il ne sert pas des idées mais des personnes. Ces dernières années ont été marquées par un certain nombre de défis. La crise climatique et environnementale, la pandémie de COVID 19, les conflits armés, la violence, y compris le plus récent conflit militaire en Ukraine, qui continue de menacer la paix et la stabilité dans le monde entier. Alors que les tensions dans le monde sont à leur comble, nous devons réaffirmer une fois encore que personne ne doit être laissé de côté. Pourtant, la seule façon d'atteindre cet objectif fondamental, qui est le fondement du programme 2030 des Nations Unies pour le développement durable, c'est par un engagement universel à faire passer les personnes avant les idéologies, à faire passer le développement humain avant les dépenses militaires et à veiller à ce que les intérêts politiques des puissants ne supplantent pas les besoins et les droits des plus vulnérables. Cette 110e session de la Conférence internationale du travail aborde la question de l'apprentissage. L'apprentissage est une voie importante pour acquérir des compétences et de l'expérience, mais cela ne doit jamais se limiter à de la main d'œuvre bon marché. Permettez-moi maintenant de conclure en citant le Pape François qui intervenait à l'occasion du centenaire. Il a dit « dans le monde actuel, complexe et interconnecté, nous devons souligner l'importance d'un travail de qualité, inclusif et digne. Nous avons besoin de personnes et d'institutions, pour défendre la dignité des travailleurs, la dignité du travail de chacun et le bien-être de la Terre, notre maison commune ». Je vous remercie.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Je vous remercie. Nous avons épuisé la liste des orateurs prévus ce matin. Chers collègues, avant de lever la séance, je voudrais ouvrir le vote sur le point 8 à l'ordre du jour, adoption des amendements au Code de la convention du travail maritime de 2006. Avant cela, je vais donner la parole au secrétariat du Bureau pour nous donner les explications requises.

M^{me} Dimitrina Dimitrova

Greffier

...électronique, pour valider les amendements au Code de la convention sur le travail maritime. Ces amendements se trouvent en annexe au premier rapport de la Commission des affaires générales, compte rendu 1A. Ce vote va se tenir par voie électronique, grâce à une plateforme internet. Lorsque le Président aura déclaré l'ouverture du vote, l'adresse de la page d'accueil apparaîtra à l'écran et vous sera communiquée via le chat. Vous pourrez vous connecter à la plateforme à partir de n'importe lequel des dispositifs qui peut se connecter à internet, ordinateur, tablette, smartphone. Il y a par ailleurs des tablettes à la disposition des délégués qui veulent voter à l'entrée de la salle 20, donc cette salle-ci, et la salle A du bâtiment du BIT. Vous devez d'abord mettre votre identifiant, à savoir votre adresse email, puis code secret de huit chiffres qui vous a été envoyé par courriel. Si vous n'avez pas reçu ce code secret ou si vous l'avez perdu, veuillez contacter l'adresse email suivante : credentials@ilo.org. Étant donné que chaque amendement fera l'objet d'un vote distinct, vous verrez apparaître une liste de huit questions sur lesquelles voter. On a donné des titres courts à chacun des amendements pour décrire le thème de la

convention auquel il se rapporte. Lorsque vous aurez choisi de voter oui, non ou abstention pour chacun des amendements, il vous sera demandé de confirmer votre vote, et vous aurez alors à ce moment là la possibilité de changer votre vote pour la dernière fois. Ce ne sera que lorsque vous aurez cliqué sur soumettre le vote que le vote sera définitif. Si il en a obtenu le quorum, le vote sera clos et les résultats seront annoncés par le Président à la plénière à la fin de la séance de cette après-midi. Le secrétariat va être présent en salle 20, ici même, qu'en salle A du bâtiment du BIT pour apporter l'aide nécessaire. Je vous remercie.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Merci, Madame, je déclare ouvert le vote. Je vous invite à voter sur ce sujet si important pour l'Organisation et pour ses mandants. Je vous remercie tous maintenant tous pour vos interventions, nous avons ainsi maintenant terminé la deuxième séance plénière de cette 110e CIT. La séance est levée, et nous reprendrons la discussion générale après la pause déjeuner. La séance est levée.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Je vous souhaite la bienvenue à cette troisième séance plénière de la 110e réunion de la Conférence internationale du travail. Conformément à ce qui a été dit par le Président à la précédente session, il ne faut pas oublier que la COVID 19 n'a toujours pas disparu, par conséquent je vous prie instamment de bien vouloir respecter l'obligation d'utiliser les masques dans toutes les salles de réunion mais aussi à bord des minibus. Dans quelques instants, nous allons reprendre la discussion sur le rapport de la Présidente du Conseil d'administration et du rapport du Directeur général, conformément à notre liste d'orateurs. Cela étant, avant de le faire, je voudrais vous rappeler que ce matin, nous avons commencé le vote nominal électronique sur le point 7 à l'ordre du jour, approbation des amendements au Code, l'accord sur le travail maritime 2006. Nous vous invitons, pour ceux qui ne l'auraient pas encore fait, à voter sur cette question de la plus haute importance pour l'Organisation et ses mandants. Je voudrais rappeler en outre que les délégations qui n'auraient pas reçu leurs codes PIN, ou qui l'auraient perdu, le code PIN donc, devraient le signaler en envoyant un message à l'adresse credentials@ilo.org. Nous allons reprendre la liste des orateurs pour entendre les orateurs aujourd'hui, et j'invite le premier orateur inscrit sur ma liste, Monsieur Peter Lerner, à prendre la parole. J'invite aussi l'orateur suivant, Gabriel Del Rio Doña à se préparer à prendre la parole tout de suite après. Le premier orateur a la parole, Monsieur Lerner. Je vous invite à faire preuve de silence de manière à ce qu'il puisse s'exprimer.

M. Peter Lerner

Travailleur (Israël)

Monsieur le Président, plutôt, Monsieur le Vice-président, Excellences, Mesdames et Messieurs, shalom d'Israël. Au nom des délégués des travailleurs hommes et femmes, à cette 110e Conférence, je voudrais féliciter le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, de sa Conférence et de son rôle de direction ces deux dernières années qui ont prouvé que l'OIT emmenée par Monsieur Guy Ryder, est la seule façon dont le

monde peut se redresser dans une économie postpandémie, en s'attaquant au travail futur et en rétablissant l'équilibre nécessaire entre tous les partenaires sociaux. Monsieur le Vice-président, l'année passée a été un moment de sentiments partagés en Israël, d'incertitude, d'inquiétude. Cette année nous avons célébré une année depuis trois années d'instabilité politique, avec des budgets un peu nébuleux. Aujourd'hui, nous voyons qu'il y a eu un changement. Cette dernière année l'Israël a relevé le défi médical, aujourd'hui nous avons les résultats économiques de la pandémie. C'est vrai que nous sommes toujours en train de lancer des campagnes, et nous négocions une enveloppe avec le gouvernement et les employeurs. La transaction permet de stabiliser la situation à l'issue de la première phase de cette pandémie. Nous sommes parvenus à des accords visant à accroître le salaire minimum, à organiser le travail à distance, une accessibilité aux débouchés, avec un équilibre croissant entre la vie et le travail, en mettant fin à l'exploitation dans certains secteurs. La capacité à travailler ensemble avec les partenaires sociaux, voyant l'avantage de tripartisme permet des mesures qui permettent de relancer pleinement l'économie en reconnaissant qu'il est important pour les hommes et les femmes de voir ce qu'il est important de faire. Dans le monde entier, les couts de la vie, l'inflation, rendent la vie très difficile pour ceux qui travaillent durement dans les bureaux, dans les usines et ailleurs, et qui travaillent de plus en plus dur. Un travail décent et un salaire décent doivent être au cœur de tout progrès économique. Avant le profit, il faut qu'il y ait les gens. Ça doit être l'objectif des gouvernements et des employeurs. C'est pourquoi nous avons démarré des négociations visant à nouveau un accord cadre dans le secteur public. Nous pensons que cet accord permettra d'améliorer le statut de ceux qui travaillent en Israël, ce qui contribuera à la croissance de l'économie. En Israël, nous continuons de traverser des inégalités dans le lieu de travail, alors qu'il y a toutes sortes de difficultés, à concurrence de 25%. Le marché du travail reflète notre société, c'est ce que nous croyons. C'est pourquoi nous sommes préoccupés et nous sommes aussi soucieux de la diversité, de l'insertion et de l'égalité dans l'emploi, parce que c'est essentiel pour se développer, pour faire croître toutes les parties de la société. La diversité est une valeur très importante au sein de la société israélienne. Il faut lutter contre les préjugés, contre le racisme qui n'ont aucune place dans le monde d'aujourd'hui, de façon à rendre les sociétés meilleures. C'est notre responsabilité à tous que de promouvoir le travail où chacun peut se sentir sur, bénéficie d'une satisfaction dans le respect de sa personnalité individuelle et son caractère unique. Nous travaillons tous les jours pour appuyer les droits des travailleurs palestiniens en Israël. Nous négocions, nous procédons à des séminaires de formation pour le travail et l'emploi et la sureté de l'emploi. Nous procédons à des séminaires destinés à ces travailleurs dans le secteur de l'hôtellerie. La voie à la solution au conflit entre l'État d'Israël et la Palestine ne peut passer que par la table de négociation. Les actions unilatérales viendront nous porter préjudice dans ce processus de paix. Il faut qu'il y ait un retour à la paix et faire cesser l'hostilité, parce que c'est ce qui enténèbre toutes les possibilités alors qu'il s'agit de résoudre les différences. C'est pourquoi il faut pouvoir se centrer sur quelque chose de constructif, plutôt que de rester dans le différend et le boycott qui ne permet pas de parvenir à la compréhension entre les travailleurs palestiniens et israéliens. Je voudrais enfin en profiter pour inviter tous ceux qui aspirent à la paix dans notre région à se joindre à nous, et coopérer étroitement dans les différents secteurs de façon à promouvoir les droits des travailleurs palestiniens, et leur formation professionnelle en Israël. Nous autres travailleurs, nous savons que c'est la seule véritable façon de permettre la compréhension et la confiance entre les israéliens et les palestiniens, ainsi que les travailleurs qui sont essentiels pour notre objectif commun, la paix et la réconciliation. Je vous remercie. Shalom.

M. Gabriel Del Rio Doña

Travailleur (République dominicaine)

Bonjour chers amis, bonjour à tous. Nous félicitons Monsieur le Président de votre élection bien méritée, ainsi que tous les représentants dans cette assemblée, qui est très importante au sein de l'OIT. Dans notre pays, nous connaissons une démocratie qui se renforce à mesure que nos travailleurs représentent la force vive du pays, sortent de leur pauvreté et s'intègrent à la vie productive de façon à parvenir à une vie digne avec leurs familles, en tant que personnes humaines. Malgré les effets négatifs découlant de la pandémie, l'économie du pays se redresse à plus de 90%. C'est le fruit de l'effort et de la volonté ferme des travailleurs, des entrepreneurs, du gouvernement. Nous sommes parvenus à un PIB de 4,7% vers la fin de l'année 2021. C'est un des accroissements les plus importants dans toute l'Amérique latine, bien que cela ne se traduise pas suffisamment dans les bénéfices pour la majorité des travailleurs. Il convient de reconnaître les efforts réalisés par notre gouvernement, que préside le Président de la République, Luis Abinader, pour contrôler la pandémie de la COVID 19 avec une vaccination à destination de la population, de façon appropriée, et pour permettre que plus de 2 millions de personnes disposent d'une couverture de santé dans le régime de la sécurité sociale avec une augmentation des plans sociaux qui permettent d'améliorer la qualité de vie des plus pauvres, d'accroître les retraites et l'emploi de façon systématique. Depuis l'année dernière, tout comme l'appui déterminé du Président, de Luis Abinader, nous sommes parvenus à travailler sur tous les secteurs économiques du pays, mais malheureusement, du fait de la pandémie qui a frappé le monde et du fait des complications de l'intervention injuste de la Russie en Ukraine, nous subissons une inflation des prix des produits essentiels, qui nous touche tous, notamment les travailleurs aussi bien dans la campagne que dans la ville. Nous mesurons les progrès enregistrés dans la formation technique professionnelle par l'Institut national de formation technique professionnelle, INFOTEP, qui au fil des jours, nous permet de développer et de préparer les jeunes pour un travail digne. Nous déployons les efforts nécessaires communs avec d'autres syndicats pour maintenir un bureau syndical et ancrer nos principales actions de façon unie afin de rechercher des solutions aux problèmes qui nous concernent, tels que la liberté syndicale, la sécurité sociale entre autres, et qui nous permette de progresser suffisamment mais malgré les efforts et les luttes, il y a des difficultés. Les travailleurs, dans la grande majorité, craignent de s'affilier car ils ne veulent pas perdre leurs emplois. Nous jouissons du droit syndical mais bien souvent, ce dernier est violé par les secteurs d'entreprises toutes puissantes, qui s'assurent que le meilleur syndicat est celui qui n'existe pas, dans la fidélité à la doctrine néo-libérale. Les efforts que nous avons entrepris dans les dialogues tripartites sont nombreux. Du Conseil consultatif du travail, promu par le Ministère du travail, au Conseil économique et social, entre autres. Malgré les problèmes qui nous concernent en tant que pays du tiers monde, nous continuons de croire dans une attitude ferme afin de trouver des voies positives qui permettent d'obtenir la dignité humaine afin que la finalité soit une société solidaire et soudée, dans le dialogue et la concertation. Nous souhaitons à notre Directeur Guy Ryder nos meilleurs vœux de succès dans sa démarche qui sera productive comme a pu l'être l'OIT. Je vous remercie.

M. Anar Karimov

Gouvernement (Azerbaïdjan)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je voudrais saisir cette opportunité afin de saluer tout un chacun et dire toute ma reconnaissance à Monsieur Guy Ryder du rapport qu'il nous a proposé et qui traite des conséquences dues à la pandémie mondiale, mais aussi le féliciter des nouvelles initiatives et recommandations soumises pour mettre en place la justice sociale, les droits du travail, les principes fondamentaux. En 2021, la pandémie du COVID 19 a laissé dans son sillage des effets négatifs sur les domaines socioéconomiques de tous les pays quel que soit leur niveau de développement. Malgré la mise en œuvre d'enveloppes sociales d'appui à grande échelle, le nombre de personnes vivant en extrême pauvreté a augmenté de 77 millions, et le recours au travail des enfants augmente de nouveau après des décennies de progrès considérable. En Azerbaïdjan, la politique des pouvoirs publics se fonde essentiellement sur la garantie d'une couverture de protection sociale en créant un accès à des services sociaux et du travail commode et transparent, avec des solutions novatrices qui sont ainsi appliquées afin de renforcer la protection sociale des familles à faibles revenus. Ces trois dernières années, trois enveloppes de réformes sociales visant 4 millions de personnes ont été mises en œuvre avec un financement annuel additionnel de 6 milliards de manats, soit 3,5 milliards de dollars. Les centres DOST ont été créés pour fournir 154 services sociaux à partir d'une plateforme unique, et de façon transparente et efficace, les utilisateurs ont été grandement satisfaits. 110 des services sociaux et de l'emploi sont pleinement automatisés, la moitié d'entre eux sont mis en œuvre en tant que services proactifs. À la suite de la guerre patriotique de 44 jours qui s'est déroulée en 2020, les territoires occupés dans notre pays ont été libérés des forces armées d'Arménie. Les territoires libérés seront métamorphosés en des zones d'énergie verte, des villes intelligentes, et des villages intelligents seront construits en donnant un rang de priorité à l'innovation et au développement technologique. Monsieur le Président, si vous le voulez bien, je souhaite à présent faire une courte intervention au nom de la Présidence du mouvement des non-alignés. Depuis l'irruption de la pandémie, le mouvement des non-alignés a joué un rôle majeur et a mobilisé des efforts mondiaux pour s'attaquer à ces impacts par des initiatives couronnées de succès tels que la session extraordinaire des Nations Unies qui s'est déroulée en décembre 2020, et par l'adoption de résolutions portant sur l'accès équitable et universel au vaccin contre la COVID 19 par le Conseil des droits de l'homme et l'Assemblée générale. Le mouvement des non-alignés considère bel et bien que ce n'est que par une riposte coordonnée que le monde peut mettre en place des stratégies qui permettent de se redresser de la pandémie. À ce titre, nous saluons l'initiative prise par le Président de l'Azerbaïdjan, en sa qualité de Président du mouvement des non-alignés, pour convoquer le prochain sommet du groupe de contact du mouvement non-aligné en riposte à la COVID 19 pour le redressement mondial postpandémie. Nous réitérons l'appel lancé par la déclaration du centenaire visant à une approche centrée sur l'humain, inclusive, résilient et qui permet un redressement durable de la pandémie. Le mouvement a réaffirmé l'appel mondial à l'action qui engage les pays à travailler à cet remise en état après la crise en demandant des politiques qui donnent la priorité au travail décent pour tous et en abordant les inégalités. Nous invitons l'OIT à appuyer ses états membres dans la mise en œuvre de stratégies qui ne laissent personne de côté. Pour conclure, une fois de plus, nous adressons tous nos remerciements au Directeur général sortant, Monsieur Guy Ryder, de l'excellence de sa direction, avec sa contribution extraordinaire à l'OIT ces dix dernières années. Nous félicitons également

Monsieur Gilbert Houngbo de son élection en tant que Directeur général de l'OIT, et nous nous réjouissons de pouvoir travailler avec lui afin de relever les nombreux défis que connaît le monde du travail et de la protection sociale. Je vous remercie de votre attention.

M. Nasser Aljaryad

Travailleur (Arabie Saoudite)

Excellences, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, que la paix soit avec vous. J'ai le plaisir, d'entrée de jeu, à m'exprimer devant vous, Excellence, je vous félicite de votre élection à la Présidence de la CIT cette année. Nous voudrions aussi féliciter vos Vice-présidents et souhaiter nos meilleurs vœux de succès dans la conduite de nos opérations. J'aimerais aussi adresser mes remerciements à son Excellence le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder, pour tous les efforts qu'il a consenti sur la période précédente, notamment sur la période de la pandémie de COVID 19. Et nous voudrions d'ailleurs indiquer qu'il est parvenu à choisir un excellent sujet, les PMA, les changements de transformations, nous nous félicitons qu'il aborde aussi le problème des travailleurs dans les territoires palestiniens occupés, dans l'idée d'appuyer ces travailleurs. Les défis que nous connaissons, que connaissent les travailleurs dans le monde entier mais aussi dans notre région exigent de déployer tous les efforts possibles pour s'assurer d'un travail décent pour tous. Mon pays, le Royaume de l'Arabie Saoudite a vu des progrès économiques considérables en des temps record, à partir d'objectifs extrêmement ambitieux, c'était notre mission pour la période jusqu'en 2030 avec le développement des ressources humaines qui permettent aux citoyens d'acquérir des compétences, qui les rendent compétitifs au niveau international, et qui leur permettent de développer leurs capacités, conformément au marché futur du travail, renforcer la culture du travail et un apprentissage tout au long d'une vie. Cela étant, les difficultés qui subsistent sont énormes, notamment lorsqu'il est question de l'avenir du travail et des opportunités qui font que le prix de la transformation de l'économie mondiale vers l'économie numérique est quand même très important. Nous avons donc adopté un partenariat dans la promulgation de lois, dans la politique sociale et économique, dans un dialogue tripartite de façon à rechercher à renforcer le travail décent, la justice sociale, l'efficacité, ce qui a permis de donner lieu à plusieurs initiatives permettant d'améliorer la relation dans le secteur privé avec les sous-traitants, d'améliorer la situation entre les employeurs et les travailleurs. C'est ainsi que le marché de l'emploi sera plus attrayant, plus compétitif, plus séduisant, pour la main d'œuvre locale, mais aussi pour les travailleurs migrants. Tout ceci a débouché sur plusieurs autres initiatives telles que le programme pour l'enregistrement et la numérisation des contrats de travail, la protection de la rémunération, ainsi que la solution pacifique des litiges. Une grande stabilité a été constatée sur le marché de l'emploi en Arabie Saoudite. Le Royaume de l'Arabie Saoudite s'est employé aussi à permettre aux femmes d'acquérir une autonomie dans plusieurs domaines, notamment dans le cadre du télétravail, avec des opportunités qui permettent d'avoir un travail flexible pour les femmes et qui permette d'améliorer une plus grande participation de leur part. C'est ce que nous avons pu observer en fin d'année 2020 : un accroissement de 15% ces trois dernières années. Par ailleurs, il y a eu plusieurs résultats obtenus pour la période passée, car une coopération a été nouée entre les trois parties dans ce processus de production alors que nous tentons de créer un milieu du travail qui soit sûr et salubre sans aucun risque de danger. Si Dieu le veut, nous poursuivrons tous nos efforts afin de nous assurer que les droits des travailleurs dans mon pays soient réalisés. Pour

conclure, j'aimerais vous adresser mes meilleurs vœux de succès dans le cadre de cette Conférence et féliciter Monsieur Gilbert Hounbo qui a été élu le 11^e Directeur général de l'Organisation. Nous lui souhaitons également nos meilleurs vœux de succès et espérons qu'il pourra donner suite à tous les efforts entrepris afin d'améliorer les travail. Que la paix soit avec vous.

M. Boukary Ibrah

Gouvernement (Niger)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général du Bureau international du travail, honorables délégués, Mesdames et Messieurs tous protocoles observés. C'est à la fois un honneur et un réel plaisir pour moi de prendre la parole devant cette auguste assemblée, notre cadre mondial privilégié de dialogue et d'échange sur toutes les questions afférentes au domaine du travail. Permettez-moi de féliciter le Directeur général du BIT, Monsieur Guy Ryder, pour les rapports soumis à notre examen, notamment celui consacré à la situation spécifique des pays les moins avancés, sous la triple dimension crise, transformation structurelle et avenir du travail. Au nouveau Directeur général élu, Monsieur Gilbert Hounbo, nous présentons toutes nos félicitations et nos souhaits de plein succès à sa mission. Monsieur le Président, la 110^e session de la Conférence internationale du travail se tient à un moment où le monde commence à se remettre de la COVID 19, dont les conséquences économiques, sociales, sanitaires et psychologiques ont été éprouvantes pour toute l'humanité. Le choix de la situation particulière des pays les moins avancés comme thème principal de notre discussion nous paraît particulièrement pertinent. Mon pays, le Niger, partage largement la vision de l'OIT qui prévoit la promotion dans le PMA d'une politique stratégique et nationale qui vise à accroître l'emploi décent, à favoriser la diversification des productions, et la transformation économique afin de stimuler la croissance, le soutien aux entreprises, l'emploi et les revenus ainsi que le renforcement de la lutte contre la COVID 19 et la protection des travailleurs sur le lieu de travail, ainsi que la promotion du dialogue social et de la négociation collective. Mon département ministériel s'attèle à moderniser le cadre juridique du travail, de l'emploi et de la protection sociale, pour une promotion du tripartisme et du dialogue à travers une révision du Code du travail, la finalisation du Code de la sécurité sociale, la conception d'une politique nationale du travail, et bien d'autres mesures prioritaires et innovatrices. Monsieur le Président, je voudrais réitérer à la Direction générale de l'OIT les remerciements de mon pays pour l'expertise et l'accompagnement dont nous bénéficions dans la conduite tantôt évoquées, et exprimer le vœux de la reconduction d'une certaine préoccupation qui sont arrivées à terme, en raison de leur importance stratégique. Nous souhaitons également une pleine adhésion des gouvernements, employeurs et travailleurs aux nouvelles visions de la Direction générale de l'OIT, axée sur la croissance, le plein emploi et le travail décent, ainsi que la résilience et l'innovation en vue d'une reprise rapide de la croissance économique et l'atteinte des ODD 4 et 8. Je vous remercie.

M. Jamal Kadri

Travailleur (République arabe syrienne)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, tout d'abord, mes félicitations au Président de la Conférence internationale du travail de son élection et je voudrais également en profiter pour remercier Monsieur le

Directeur général, Monsieur Guy Ryder, de son rapport annuel sur les fonctions de notre Conférence qui concerne toute une série de choses qui concernent le monde du travail et qui couvre tout particulièrement la situation des travailleurs arabes dans les territoires arabes occupés. Je le félicite également des autres sujets mis à l'ordre du jour de la réunion, la question du développement industriel, de la santé au travail, comme étant des parties intégrantes du droit au travail. C'est cela qui conféra plus d'immunité aux travailleurs. Mesdames et Messieurs, notre Conférence cette année intervient après une longue interruption due à la COVID 19. La situation a été dure pour l'ensemble des pays du monde, surtout pour notre région. En sus, des conséquences du lock down et des situations très contraignantes dues à la COVID et des conséquences sur les travailleurs et sur leurs salaires, notre région fait face à des grandes difficultés, dont la première est l'occupation par Israël de nos territoires occupés et du Golan. C'est un ciblage direct des travailleurs, et une enfreinte flagrante de leurs droits et des conventions y afférentes. Le monde entier a vu de ses yeux les exactions perpétrées par l'occupant de façon quotidienne. C'est malheureusement quelque chose qui se perpétue dans la mesure où il n'y a personne qui met un arrêt à ces exactions, y compris le non-respect des lieux saints. Mesdames et Messieurs, la guerre, injuste, déclarée par les pays qui financent et qui soutiennent le terrorisme, et qui a été déclarée contre notre pays est une tache sur l'humanité. Les groupes terroristes qui sont soutenus, qui sont financés par les pays ennemis de la région et de plus loin, et bien, ces groupements terroristes ont ciblé notre infrastructure, notre tissu industriel, nos écoles, nos routes, nos zones industrielles, et ils nous ont privés de nos ressources principales comme par exemple le pétrole et le gaz et nos ressources alimentaires. C'est un attentat à nos ressources et à nos efforts. Les terroristes, par leurs exactions, ont agi de pair avec d'autres mesures unilatérales qui ont été imposées sur le peuple syrien, qui généralement sont des entités qui soutiennent le terrorisme. C'est une action qui a été expressément orchestrée pour étouffer l'économie syrienne et l'empêcher de pouvoir aux besoins du peuple syrien, et de pourvoir à la possibilité de reconstruction. Il convient ici de rappeler que les politiques d'embargo et les mesures unilatérales illégales qui sont imposés par certains pays, et cela évidemment sans respect des décisions de la communauté internationale ne sont que des punitions collectives à condamner et à rejeter. C'est la raison pour laquelle nous demandons à l'OIT de considérer ces mesures unilatérales et ces mesures contraignantes illégales, sur le monde du travail, de les considérer comme des sujets à prendre en charge lors du prochain programme des CIT suivantes. Mesdames et Messieurs, la question des réfugiés syriens d'aujourd'hui et de demain et qui sont exploités par les groupements terroristes et la criminalité flagrante qui est perpétrée contre notre peuple et évidemment la guerre innommable déclarée contre notre pays nous intime de regarder la question du point de vue de l'humanité. Nous demandons au pays hôtes qui se plaignent du poids de nos réfugiés sur leurs économies de prendre en charge nos réfugiés conformément aux conventions internationales concernant les réfugiés, notamment la convention de 1953. Nous demandons également aux pays hôtes de répondre aux appels lancés par l'État syrien concernant le retour et la rémission de nos réfugiés, notamment de répondre à l'appel d'amnistie générale pour ceux qui souhaitent le retour. Nous souhaitons également qu'une aide nous soit donnée pour nous aider à la promotion des actions mises en œuvre pour faciliter le retour de nos réfugiés. Pour terminer, merci au Directeur général pour les efforts qu'il a déployé au cours de son mandat, et toutes mes félicitations Monsieur Gilbert Hougbo d'avoir été élu Directeur général.

M. Daniel Funes de Rioja

Employeur (Argentine)

Monsieur le Président, en tant que Président de l'Union industrielle de l'Argentine et en tant que délégué employeurs de mon pays, j'aimerais saluer Monsieur Claudio Moroni qui occupe la Présidence de cette Conférence, et je voudrais souligner l'importance qu'a et aura le dialogue social pour l'avenir de l'Argentine. J'aimerais encore remercier Monsieur Guy Ryder. Depuis une décennie, il a la responsabilité de mener les travaux du Bureau et il a renforcé le travail de l'OIT avec un tripartisme actif. Il est clair que nous traversons une époque complexe. La pandémie a montré que la croissance économique avec l'inclusion sociale est un objectif plus valable que jamais. Nous devons travailler ensemble sur les difficultés qui découlent de l'urgence sanitaire dans les pays en développement : accès au vaccin, protection des travailleurs et de leur santé, et politique pour recomposer les réseaux productifs. Aux conséquences de la pandémie s'ajoutent les dérives de l'invasion russe en Ukraine, à un impact considérable sur l'accès à des biens et des services avec une tension sur les coûts et une pression sur les chaînes de production. Parallèlement, les transformations techniques, l'innovation et la durabilité environnementale exigent des modifications des systèmes productifs, et la condition indispensable à cela c'est l'investissement, la prévisibilité des règles du jeu et le développement des capacités pour cette nouvelle employabilité. Ainsi, nous pourrions renforcer un contexte favorable en particulier pour les PME, et ceci pour assurer une croissance durable. L'industrie a la capacité de renforcer les autres secteurs, et c'est une véritable synergie qui peut se mettre en place. Les organismes multilatéraux jouent un rôle essentiel, c'est avec un système multilatéral effectif et transparent que l'on peut accéder aux marchés. Et il faut des outils pour renforcer la formation des travailleurs. Ainsi il sera possible d'avoir une croissance économique avec l'inclusion sociale. L'emploi et l'employabilité doivent être au cœur des stratégies pour un consensus essentiel. L'essentiel, c'est le travail qualifié, officiel, formel, enregistré, et protégé concernant les protections, les prestations sociales. Le dialogue tripartite est l'instrument qui permet de mettre en place des politiques publiques fondamentales. Les changements sont très rapides. La volonté des partenaires sociaux et de l'État doivent réagir de façon opportune. Chaque pays va concevoir son propre programme fondé sur l'état de droit, la démocratie politique, l'économie de marché, le rôle de l'initiative privée et le respect des droits fondamentaux. Il faut une stratégie coordonnée avec la participation du public et du privé. Notre programme commun c'est le développement, le renforcement des PME, de la productivité, de la compétitivité, et l'inclusion des travailleurs. C'est ce que j'appellerais le progrès. Les employeurs argentins confirment qu'ils souhaitent participer à un tripartisme actif et efficace. Merci.

M. Dimitar Manolov

Travailleur (Bulgarie)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, la période est agitée non seulement en Europe mais dans le monde entier. Il y a deux ans, nous mettions l'accent sur le marché du travail, sur la numérisation et la transition verte, et est arrivée la pandémie. Des mesures décisives ont été prises pour renforcer le droit des travailleurs, et pour éviter les répercussions négatives de certaines décisions politiques. Il faut des possibilités de négocier collectivement, pas simplement sur le papier. Le respect des droits fondamentaux pour les réfugiés et la possibilité d'éliminer le dumping social

sont essentiels. Après de premiers efforts pour les accueillir, maintenant nous devons faire un deuxième effort. Nous devons assurer leur intégration sur le marché du travail. Il est donc nécessaire de créer les canaux de communication nécessaire pour le peuple ukrainien qui doit être informé concernant la législation nationale, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs, et les mécanismes existants pour assurer la protection des travailleurs. La protection de ces droits est essentielle. Nous comprenons qu'il faut réduire les effets de l'activité humaine sur la nature, toutefois, il y aura des difficultés à l'avenir, notamment concernant la production d'énergie, et aussi en raison de sanctions économiques. Ces impacts ne doivent pas peser que sur les travailleurs. Il faut que personne ne soit laissé sur le côté du chemin. Il faut garantir la réalisation effective des droits sociaux et des travailleurs, sinon il n'y aura pas de transition verte. Elle sera menacée par la résistance de ses propres victimes. Les problèmes mondiaux exigent des solutions mondiales. Même le fait que certaines de ces difficultés soient nouvelles, nous avons besoin des outils nécessaires pour en réduire les conséquences. Les partenariats sont des outils qui permettent de garantir le bien-être des travailleurs. Il faut une participation directe des travailleurs aux négociations collectives, avec les employeurs et les fonctionnaires publics. L'OIT est une force motrice pour assurer le respect des normes fondamentales du travail et pour garantir le partenariat social. Si le dialogue social n'est pas effectif, nous avons la possibilité de mener des grèves et de prendre d'autres mesures pour mettre en avant notre insatisfaction. Merci.

M. Khalifa Mattar

Employeur (Émirats arabes unis)

Monsieur le Président de la Conférence internationale du travail, Mesdames et Messieurs, je me félicite de cette parole qui m'est donnée au nom du groupe arabe, participant à cette 110e session de la CIT. Tout d'abord félicitations au Président de la Conférence, et je souhaite évidemment le plein succès à Monsieur Gilbert Houngbo, le prochain Directeur général, tout en félicitant le travail accompli pendant son mandat par Monsieur Guy Ryder. Mesdames et Messieurs, l'OIT et ses membres, l'Organisation arabe du travail et ses membres font face à un changement de paradigme. Nous sommes à peine sortis de la pandémie qui a eu un effet énorme sur nos économies. Beaucoup de nos économies ont subi une fermeture presque totale, et ce qui a occasionné une vraie augmentation des taux de chômage, des possibilités d'emploi et des structures productives. Nous avons payé le grand prix de ces politiques de fermeture, et surtout les PME ont payé le plus grand prix, les chaînes d'approvisionnement et les chaînes logistiques. Les pays à faibles revenus ont également été les plus fortement frappés quant à leurs structures de santé et de prise en charge des patients. Les membres de l'OIT évidemment ont pourvu plusieurs ressources pour pouvoir juguler autant que faire se peut, les conséquences de cette pandémie. Beaucoup de soutien a été alloué dans notre région aux franges les plus vulnérables de la population, mais nous nous rendons compte évidemment des conséquences à plus long terme de cette pandémie sur l'ensemble de nos économies dans le monde. Nous avons également besoin d'entreprendre des actions efficaces pour juguler les effets du changement climatique, des effets de changements climatiques sur les récoltes et surtout sur les céréales. Aujourd'hui, les céréales, qui font face à des grandes difficultés suite à l'invasion russe de l'Ukraine. Nous avons également des difficultés dans l'approvisionnement en pétrole et en gaz et qui elle aussi aura une conséquence sur les possibilités d'emploi. Quant aux taux de chômage, en croissance continue, cela aura également un effet sur toutes les trois parties

productives et cela nécessite de notre part une véritable réponse pour relever les défis qui sont liés. Mesdames et Messieurs, le rapport du Directeur général de l'OIT de cette année s'articule autour des PMA. Notre groupe d'États semble être le groupe le plus touché au cours de la dernière période alors que nous ne nous attendons pas à cela. Les crises émergentes à l'international aujourd'hui en sont la meilleure preuve. Pour la région arabe au nom duquel je prends la parole, du côté du Maghreb et du côté du Machrek, nous sommes tous fortement préoccupés par la situation du marché de l'emploi, et aux difficultés auxquelles nous faisons face par rapport au développement durable, au développement social, à la gouvernance sociale. Mesdames et Messieurs, la Palestine. La Palestine est la question arabe numéro un. C'est la question qu'il faut prendre en charge au premier plan. La situation du marché du travail en Palestine est évidemment déplorable en raison de l'occupation israélienne, et en raison également du peu de soutien de la part des parties donatrices. Le sommet arabe a convoqué une réunion des bailleurs de fonds en coordination avec l'Organisation arabe de l'emploi. C'est quelque chose de très positif. Au nom du groupe arabe, je souhaite le plein succès à notre Conférence et je souhaite que l'ensemble des pays, l'ensemble des membres, l'ensemble des bailleurs de fonds participeront à la réunion des donateurs qui est organisée par notre Organisation au profit de la Palestine. Merci.

M. Ismael Drullet Pérez

Travailleur (Cuba)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs, deux années ont passées et la pandémie continue de peser sur la condition sociale de la majorité de la population mondiale, notamment pour les travailleurs qui subissent des conséquences sur leurs familles. Il y a eu une forte contraction du marché du travail, 22 millions de postes ont été perdus. Les processus de changement qui touchent le monde du travail, qui étaient la base de l'initiative du centenaire de l'OIT ont subi un nouveau choc en 2019. La pandémie a frappé l'économie mondiale, a détruit 250 millions d'emplois à temps complet en 2020 et la reprise est marquée par une conjoncture incomplète et inégale. Il y a des difficultés pour tous les pays. Le marché du travail souffre des plus graves crises au niveau mondial. Cuba est en train de reprendre après la pandémie. Nos travailleurs progressivement retrouvent leurs emplois et adoptent toutes les mesures pour garantir que la maladie ne reprenne pas. C'est pourquoi il faut souligner la vocation humaniste maintenue par les travailleurs de la santé et d'autres qui font tout pour qu'un pays qui a des faibles ressources économiques, et qui subit la crise mondiale puisse donner de bons résultats concernant la lutte contre la COVID. Fin mai à Cuba, plus de 36 millions de doses de vaccin ont été administrées, grâce à l'engagement de nos scientifiques. On continue de vacciner toute la population. Nous avons pu également vacciner la population âgée, ainsi que les mineurs de 12 à 18 ans. Le mouvement syndical a participé activement aux principales décisions du pays pour garantir la protection des travailleurs et de leurs familles dans les différents secteurs d'emplois. Salaires, distribution d'aliments, et autres garanties. Tout ceci alors que nous subissons un blocus injuste qui est défendu par le gouvernement des États-Unis. Il y a plus de 240 mesures. Le Pérou est utilisé comme allié tactique. Les États-Unis ont acheté des ventilateurs au moment le plus grave de la pandémie. De nombreuses sanctions criminelles nous ont été imposées. La lutte contre la pandémie et contre d'autres fléaux exige la collaboration multilatérale, l'aide humanitaire sans conditions, et la solidarité internationale. Il faut partager les ressources dont nous disposons. Au cœur de cette tragédie, 58 brigades médicales appartenant au contingent sont allées dans plus de 40 pays pour réaffirmer l'altruisme

des travailleurs de la santé. Dès lors, Cuba et ses travailleurs continueront de manifester leur solidarité et leur esprit internationaliste. Pour nous, la patrie c'est l'humanité. Tous ensemble, nous pouvons faire davantage. Luttons pour un monde différent avec l'égalité des droits et des devoirs pour tous. Merci.

M. Paul Mavima

Gouvernement (Zimbabwe)

Monsieur Président, je saisis cette occasion au nom de la délégation tripartite du Zimbabwe, pour vous féliciter ainsi que les membres du Bureau de la Conférence, de votre élection à la tête de la 110e session de la CIT. Ma délégation vous fait entièrement confiance, et nous sommes certains que vous saurez diriger toute cette Conférence en mode hybride, malgré donc les défis de la COVID. D'emblée j'aimerais remercier le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, de son dernier rapport à la CIT. Les pays les moins avancés, crises, transformations structurelles et avenir du travail. Ce rapport qui résonne avec la déclaration de Philadelphie de 1945 à savoir que la pauvreté où qu'elle soit est une menace à la prospérité partout, et la philosophie qui est le fondement de notre Organisation. Si on laisse les PMA sur le côté du chemin, c'est une menace pour la société dans son ensemble. Votre rapport, Monsieur le Directeur général, nous dit avec pertinence l'histoire des PMA. Étant donné que la pandémie de COVID 19 a touché de façon négative leurs progrès qui étaient déjà plus lents, ils étaient déjà plus lents dans la réalisation des ODD. Les PMA ont été durement touchés par la pandémie, toutefois c'est par le leadership stratégique par la République du Zimbabwe, avec des orientations en faveur du dialogue social que nous avons pu contenir la pandémie. Notre réaction à la pandémie a été extrêmement efficace comparée à d'autres pays de la région et au-delà. Nous exhortons le Bureau à redoubler d'efforts pour aider les pays membres à renforcer le dialogue social qui est le véhicule le plus viable pour reconstruire mieux après la crise. Nous nous félicitons également de la stratégie proposée par l'OIT sur les PMA qui figure dans le rapport du Directeur général et qui vise à renforcer la capacité des PMA à réaliser le progrès économique et social, et qui permet le reclassement des PMA. Toutefois, une approche fondée sur l'humain doit être le principe directeur que nous suivons. Ceci suite aux peines et aux tribulations qui ont suivi les changements structurels dans la plupart des économies en développement dans le passé. Ma délégation approuve l'idée de donner la priorité à une plus grande productivité pour la transformation structurelle étant donné une plus faible capacité productive dans la plupart des PMA, et dans la plupart des économies en développement, comme dans mon pays. Je suis heureux que ce soit la voie que nous ayons approuvée au Zimbabwe avec nos partenaires sociaux, alors que nous terminons l'établissement de l'institution de la productivité, notre plan de développement 2020-2025 bénéficie aussi à la productivité. Ceci pour assurer une transformation vers le programme 2030. Il y a beaucoup d'informalité dans les PMA et ceci doit être traité pour soutenir les possibilités de travail décent dans ces pays. Monsieur le Président, dans le cas du Zimbabwe, notre gouvernement est en train de mettre la dernière main à une stratégie nationale de formalisation. Nous voulons présenter de bonnes pratiques pour les PMA et les pays en développement, ceci en mettant en œuvre cette stratégie, et je remercie l'OIT de son appui. Le programme pour le travail décent [vgr INTERRUPTION 05:51] le Zimbabwe a mis en œuvre trois générations de programmes par pays pour le travail décent et nous sommes en train de terminer le dernier. Donc nous voulons soutenir l'intégration du travail décent dans toutes les PMA en révisant ces PPTD pour refléter les réalités actuelles et mettre sur pied des priorités au niveau mondial et continental. Pour nous, le programme [vgr INTERRUPTION 06:29] ainsi que

la déclaration d'Abidjan qui reste la plus pertinente. Monsieur le Président, la pandémie de la COVID 19 avec ses effets a mise à l'épreuve le soutien multilatéral. Nous encourageons à redoubler d'efforts. Je vais terminer, Monsieur le Président, cette intervention en remerciant le Directeur général sortant de l'excellence du travail accompli pendant son mandat. Monsieur Guy Ryder, vous nous avez laissé un bel héritage et une empreinte indélébile dans le monde du travail. Ma délégation vous souhaite ses meilleurs vœux de succès dans vos activités futures. Merci.

M. Abdulghani Alsayegh

Employeur (Arabie Saoudite)

Monsieur le Président de la CIT, Messieurs et Mesdames les Vice-présidents, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Que la grâce de Dieu et ses bénédictions soient sur vous. Mesdames et Messieurs, je vous félicite tous pour ces retrouvailles et pour ces réunions en présentiel et j'aimerais au nom des employeurs de l'Arabie Saoudite, présenter mes plus vives félicitations au Président et aux Vice-présidents de cette Conférence pour leurs élections. J'aimerais également remercier le Directeur général et son équipe pour tous les efforts qu'ils ont fournis. Je les remercie également pour les rapports qu'ils nous ont présentés, notamment le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs palestiniens dans les territoires occupés. Cette réalité est bien connue de nous tous. Mesdames et Messieurs, le rapport du Directeur général s'est concentrée cette année sur les aspects du travail dans les PMA. Cela ne veut pas dire que le marché du travail dans les pays plus développés n'a pas été touché par certains de ces aspects. Toutefois, les pays développés ont réussi à limiter les dégâts et ce en adoptant cette transformation structurelle auquel appelle le rapport, et cela a permis aux différents pays de garder une croissance économique durable. Pareillement, l'économie numérique a prouvé qu'elle était aujourd'hui un fait qui a abouti aux transformations nécessaires et à une croissance durable, et par conséquent il faut aujourd'hui adopter les nouvelles voies qui sont citées dans le rapport, à savoir mettre la science, la technologie et l'innovation au service du marché de l'emploi et du travail. Nous devons renforcer le commerce international et je cite, ce qui a été dit dans le rapport, il nous faut aujourd'hui dépasser les méthodes de travail habituelles. Mesdames et Messieurs, les employeurs ont connu beaucoup de difficultés sur le plan mondial à cause de la pandémie de COVID 19. Cette situation nous a imposé de prendre les mesures nécessaires afin de faire face aux obstacles. Au Royaume d'Arabie Saoudite, il est devenu évident qu'il nous fallait revoir nos priorités ainsi que les méthodes de travail et les façons de répondre à ces crises. Par conséquent, nous avons eu recours au dialogue tripartite, un dialogue qui a déjà fait ses preuves et qui nous a permis de mettre au point des initiatives couronnées de succès, succès obtenu à travers des dialogues bilatéraux et tripartites. Chacune des parties a fourni un effort à consentir des compromis et cela nous a permis de couronner de succès différentes initiatives, notamment celle présentée par les employeurs. Nous avons pu, à titre d'exemple, avoir accès à une aide financière de la part de l'État, nous avons pu également reverser certaines de ces aides au profit des petites et moyennes entreprises qui ont été les plus touchées par la pandémie. Le gouvernement a également accepté notre requête de payer 60% des salaires des ouvriers dans les petites et moyennes entreprises, et nous avons également adopté de nouvelles méthodes de travail, notamment le télétravail. Mesdames et Messieurs, le groupe des employeurs saoudiens est engagé à coopérer avec le gouvernement afin de mettre en œuvre la vision 2030 de l'Arabie Saoudite. Cette coopération avait déjà commencé avant la pandémie, et a contribué à renforcer la croissance économique.

Cela nous a permis également de traverser la pandémie sans trop de dégâts, et aujourd'hui, nous travaillons et coopérons avec le gouvernement afin de précipiter la reprise économique. Mesdames et Messieurs, il ne nous reste plus qu'à souhaiter plein succès aux travaux de cette Conférence, j'aimerais partager les leçons et les enseignements tirés de cette crise.

M. El Miloudi El Mokharek

Travailleur (Maroc)

Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les représentants des gouvernements, Messieurs les employeurs et les organisations syndicales des travailleurs. Je m'adresse à vous au nom de l'Union marocaine du travail et des travailleurs marocains en souhaitant plein succès aux travaux de cette 110^e Conférence internationale du travail, tout en saluant son ordre du jour, ainsi que le rapport du Directeur général, qui a relevé les sujets les plus saillants que nous devons traiter lors de ces assises. La crise sanitaire du COVID, les mutations géostratégiques, la guerre et la facture énergétique sont autant de facteurs qui désorganisent l'ensemble du monde, plongeant ainsi les travailleurs et les travailleuses et les populations mondiales dans le désarroi. Des dizaines de millions de travailleurs et de travailleuses ont perdu leurs emplois, et d'autres sont exposés au travail précaire. La situation telle qu'elle est, est sombre et alarmante. Elle nous rappelle l'urgence plus que jamais de renforcer les droits des travailleurs, d'innover des modèles de protection sociale, et autres filets sociaux de sécurité fiables et pérennes. Là-dessus, notre Organisation internationale du travail a un grand rôle à jouer. J'en viens à notre expérience dans mon pays, le Maroc. Convaincu avec le nouveau gouvernement marocain, mis en place en octobre 2021, que nous ne pouvons surmonter les aléas de la crise actuelle qu'en adoptant une approche concertée et fondée sur les droits, incluant un accès au travail décent au soins de santé, à la protection sociale, à l'éducation pour tous. Nous avons réussi moyennant un dialogue franc et sincère à conclure un accord social le 30 avril 2022, institutionalisant ainsi le dialogue social et consignant des améliorations substantielles, des revenus des travailleurs et leurs situations sociales. L'Union marocaine du travail, en sa qualité de première organisation syndicale du pays a joué central dans la réussite de ce dialogue social. Notre OIT, forte de ses valeurs fondatrice, riche de son tripartisme, a toujours su prendre des décisions par consensus et apporter les réponses appropriées aux manifestations de toute crise. C'est avec cette esprit et avec la même volonté qui nous a animé et guidée lors des crises antérieures que notre présent parlement mondial du travail est appelé à premièrement, renforcer l'action normative de l'OIT, par le soutien du système de contrôle et de supervision des normes, notamment celles se rapportant aux libertés syndicales et au dialogue social. Deux, apporter des mesures pour amener les gouvernements et les employeurs à redonner toute sa place au dialogue social et à la négociation collective, en tant que levier de l'économie productrice d'emploi décent. Enfin, engager la responsabilité des multinationales, devant les normes internationales du travail en apportant un régime d'application contraignant et des règles pour garantir un travail décent. Mesdames et Messieurs, je ne saurais terminer mon allocution sans rendre hommage à Monsieur Guy Ryder, actuel Directeur général, d'abord pour son rapport sur la Palestine et sur les territoires arabes occupés et ensuite comme grand dirigeant passionné de justice sociale, qui durant son mandat a brillamment assuré la direction de notre Organisation internationale du travail. Je tiens également à féliciter Monsieur Gilbert Houngbo le nouveau Directeur général de l'OIT, premier africain à assurer cette fonction depuis le premier Directeur général, Monsieur

Albert Thomas, élu en 1919, cette fonction honore toute l'Afrique et bien sur tous les travailleurs et travailleuses du monde. Nous vous soutenons, Monsieur le Directeur général et savons que vous avez toutes les qualités requises pour relever les défis à venir et pour apporter une autre vision de l'avenir de l'OIT. Merci pour votre attention.

M. Bassolma Bazie

Gouvernement (Burkina Faso)

Monsieur le Président, honorables délégués, recevez les salutations fraternelles des plus hautes autorités de la transition du Burkina Faso à l'occasion de cette 110e session ordinaire de l'Organisation internationale du travail. La tenue en présentielle de cette session de la Conférence internationale du travail à Genève est synonyme d'une victoire symbolique sur la pandémie de la COVID 19. Je rends un vibrant hommage à Monsieur Guy Ryder, Directeur général du Bureau international du travail, pour les efforts déployés tout au long de son mandat. Je salue l'élection en mars dernier de Monsieur Gilbert Houngbo à la tête du Bureau international du travail et en lui adressant mes vives félicitations et souhaits de plein succès dans sa nouvelle mission. Le rapport du Directeur général soumis à l'examen des mandants tripartites, est interpellateur de la situation préoccupante dans laquelle nos pays. En effet, nos pays ont longtemps subi et continuent de crouler sous le poids des effets néfastes des programmes d'ajustement structurels, mettant en péril le tissu économique et social déjà fragile. À cela s'ajoute les différents défis sanitaires et ceux sécuritaires. Monsieur le Président, les fléaux qui écument les peuples du monde dont celui du Burkina Faso, à savoir la vie chère, le terrorisme, la déliquescence des morales etc. ne sont que la conséquence de la mauvaise gouvernance, la violation des libertés, le pillage des ressources des pays, les politiques assassines et d'inégalités, la corruption, la folie de l'accumulation, le terrorisme institutionnel et les mensonges d'État. Nous nous inclinons respectueusement sur la mémoire de l'ensemble des victimes. Dans ce sens, le gouvernement burkinabé réitère sa reconnaissance aux pays amis et frères pour leur solidarité dans cette période difficile, suite à l'inondation de la mine de zinc de Perkoa au Burkina Faso, au cours de laquelle huit mineurs ont été portés disparus depuis le 16 avril 2022, dont pour l'instant six ont déjà été retrouvés malheureusement morts. En plus des préoccupations légitimes en santé et sécurité au travail qu'un tel drame soulève, il interpelle les consciences sur la véritable égalité du droit à la vie dans le monde. Lorsque celle-ci est menacée à n'importe quel point cardinal du globe terrestre, la conscience humaine recommande la même promptitude dans les réactions solidaires. C'est à ce seul prix que nos discours sur la justice et l'égalité dans le monde sonneront vrais. Dirigeants que nous sommes, soyons justes, car c'est de la justice et uniquement la justice sociale, que découle la paix sociale. Monsieur le Président, dans ce sens, l'OIT doit jouer pleinement sa partition, à travers des actions appropriées. Ces actions devront s'orienter vers les priorités actuelles des peuples, et s'inscrire dans une cohérence avec les efforts déjà consentis par les gouvernants. C'est pourquoi je salue à sa juste valeur l'appel du Directeur général du BIT, et j'appui fortement son rapport en ce sens qu'il est important de s'occuper de manière plus sérieuse des pays les moins développés. Il faut une stratégie de transformation structurelle qui permettra aux entreprises de se développer et d'assurer la protection sociale des travailleurs de manière efficace. Le gouvernement du Burkina Faso, au nom de son peuple, est solidaire avec l'ensemble des peuples en lutte pour la conquête de la souveraineté et bien être, car c'est dans la solidarité exemplaire et agissante que les peuples sont toujours victorieux. Vive l'OIT, vive les peuples, je vous remercie.

M^{me} Bente Sorgenfrey

Travailleur (Danemark)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, chers amis. En début d'année, j'ai été certaine que la crise de la COVID 19 toucherait rapidement à sa fin et que nous pourrions assister à des signes positifs de changement, en vue. Aujourd'hui, nous savons tous que je me suis trompée. L'invasion injustifiée par la Russie de l'Ukraine a plongé le monde dans une nouvelle catastrophe. Plus de 13 millions d'Ukrainiens ont été contraints de se réfugier dans d'autres pays, ou se sont retrouvés déplacés interne. L'invasion a uni les gens derrière l'appel lancé à la Russie pour qu'elle cesse la guerre, et a appuyé les réfugiés ukrainiens dans leurs nouvelles destinations temporaires. Mais nous devons aussi nous souvenir que beaucoup d'autres crises existent dans le monde. Je viens de me rendre dans un camp de réfugiés en Jordanie et aussi au Liban, et là, les besoins sont considérables. L'OIT tente d'aider, mais il est encore nécessaire, ici, de se centrer sur ces questions et dans beaucoup d'autres pays. Nous saluons le rapport et le fait que l'on se soit centrés sur les personnes des 46 pays les moins avancés. Nous nous rangeons pleinement derrière l'appel mondial à l'action pour un redressement centré sur l'humain en se redressant de la pandémie, pour s'assurer que personne ne soit laissé de côté. Il nous faut nous centrer sur les besoins urgents des PMA. Nous avons besoin d'un nouveau contrat social, pour être à la hauteur de l'engagement selon lequel personne ne devrait être laissé pour compte. L'OIT estime que 123 milliards de dollars suffiraient pour fournir des prestations pour l'enfance, la maternité, le handicap, les pensions des retraités et les soins de santé primaires aux populations dans tous les PMA et qui soit accessible. Un tel plancher de protection sociale, combiné à d'autres outils devrait être proposé d'ici peu. Une politique commerciale orientée vers l'avenir, et des chaînes d'approvisionnement responsables et la diligence devrait être en place ces prochaines années. Je voudrais mentionner une question qui n'est pas encore réglée et qui provient du rapport du Comité d'experts. En 2020 le Comité a demandé au gouvernement danois s'assure que les syndicats danois dans le processus de négociation collective puisse librement représenter tous leurs membres qui travaillent à bord de navires sous drapeau danois, qu'il soit dans les eaux territoriales danoises ou au-delà. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de véritable progrès. Pour autant, la question a été récemment inscrite à l'ordre du jour du Comité de l'OIT danois permanent et j'espère qu'une solution sera trouvée. J'en terminerais en adressant mes remerciements sincères à vous, Guy, pour l'excellent travail que vous avez accompli ces dix dernières années. Vous avez manifesté une véritable passion à la coopération tripartite. Nous vous souhaitons nos meilleurs vœux de succès futur. Je vous remercie.

M. Mohamed Mahmoud Ahmed Saafan

Gouvernement (Égypte)

Au nom de Dieu clément et miséricordieux, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Madame la Présidente du Conseil d'administration, Mesdames et Messieurs. Je suis extrêmement heureux de vous retrouver aujourd'hui après deux années pleines pendant laquelle la pandémie nous a imposés de nouveaux modes de vie et de nouveaux modes de travail. J'aimerais également remercier à cette occasion Monsieur Guy Ryder pour tous ses efforts et toutes ses contributions positives ainsi que pour tous les succès qu'il a réussi à engranger en qualité de Directeur général de l'OIT, et à cette occasion je présente mes félicitations à Monsieur Gilbert Houngbo,

premier Africain à occuper le poste de Directeur général de l'OIT. Mesdames et Messieurs, j'ai examiné avec beaucoup d'attention le rapport du Directeur général concernant les pays les moins avancés. La crise, transformation structurelle, et avenir du travail. J'ai pris connaissance des sujets extrêmement importants concernant la nature des marchés du travail dans ces pays et les défis auxquels font face les PMA, les politiques adoptées par l'OIT afin de faire face à ces situations. J'ai également pris note de ce qui est requis de notre part à tous afin d'aider les PMA. Mesdames et Messieurs, il va sans dire que la pandémie a eu des conséquences néfastes sur tous les pays du monde, notamment en matière de perte d'emplois, en ce qui concerne la baisse des minima sociaux, la baisse de la protection sociale, la cherté de vie, le manque de produits de base. La pandémie a eu des conséquences extrêmement négatives sur le marché du travail. Malgré toutes ces difficultés, l'Égypte a réussi à limiter les pertes d'emploi et à conserver un taux de croissance positif. Le gouvernement a également entrepris une série de transformations structurelles qui ont permis à l'économie de survivre pendant la pandémie, et la Présidence de la République a également pris certaines mesures afin d'aider les employeurs, notamment en leur fournissant une aide financière directe. Cette aide a été fournie tant aux travailleurs qu'aux employeurs, et notre Président a mis au point une stratégie nationale concernant les droits de l'homme qui englobait le droit au travail, les libertés syndicales, l'égalité de genre, une protection des mères et des enfants, et la protection des personnes souffrant de handicap. Au moment où je vous parle, nous tenons en Égypte des élections syndicales, et les personnes élues le seront pour une période de quatre ans. Les élections se tiennent en toute indépendance et en toute transparence. Le Sénat égyptien a adopté un projet de loi concernant les nouvelles façons de travailler. Ce projet de loi a été soumis au parlement il y a peu. L'Égypte tente en permanence de se conformer aux normes internationales du travail. Par conséquent, nous avons adopté des décrets afin d'organiser le travail des femmes, afin d'empêcher leur travail de nuit ou de le réglementer. Nous avons également mis au point des plans nationaux pour l'égalité de genre. En ce qui concerne les jeunes, nous avons développé les centres de formation et d'apprentissage avant de répondre aux besoins des jeunes et aux besoins du marché du travail. Mesdames et Messieurs, nous voulons condamner avec force les exactions perpétrées par l'autorité d'occupation dans les territoires palestiniens occupés. En effet, la violence touche toutes les tranches du peuple palestinien. Nous voyons des jeunes être tués, des journalistes être assassinés dans une tentative de dissimuler qu'est-ce qu'il se passe dans les territoires palestiniens occupés. Nous avons toujours demandé une solution pacifique et nous réitérons cette demande aujourd'hui. Nous demandons une solution politique, pacifique, à la question de la Palestine et une réduction ces tensions qui sont sources d'instabilité dans toute la région. En conclusion Monsieur le Président, je voudrais encore une fois remercier toutes les personnes qui ont participé à la préparation de cette session. Merci.

M^{me} Sotiroulla Charalambous

Travailleuse (Chypre)

Monsieur le Président, chers collègues, frères et sœurs, depuis de nombreuses années, les travailleurs dans le monde entier connaissent les effets d'une mondialisation vicieuse et l'imposition d'une politique néolibérale qui se sont traduits par un accroissement de la pauvreté et des inégalités socioéconomiques. La pandémie du coronavirus a creusé les inégalités socioéconomiques préexistantes et ont été utilisées pour lancer de nouvelles attaques frappant les droits du travail, les droits sociaux et les droits syndicaux des travailleurs. Par ailleurs, tout ceci alors que c'est en

cours les industries militaires et d'armement ne cessent d'augmenter leurs dépenses. Des millions de vies sont perdues locaux et régionaux pour le contrôle des ressources et l'énergie. L'escalade des armements n'est pas la solution mais bien au contraire, fait peser un danger sur la paix. Des lors, il est extrêmement important que la Conférence de l'OIT avec ses résultats qu'elle produira envoie un signal clair à la promotion des politiques au niveau global, régional et local en tentant de lutter contre les inégalités, promouvant le développement pour répondre aux besoins des gens et façonner un futur fondé sur un travail digne et sur la justice sociale. Mais comment pouvons-nous créer un futur meilleur pour les travailleurs alors que les droits du travail, les libertés syndicales et démocratiques dans la société sont violées ? Quant au lieu d'une stabilité et un travail associé à des droits sont promues des formes telles que le télétravail ou le travail sans contrat ou un emploi fictif qui renforce l'exploitation et accroît les profits des multinationales ? Pour protéger l'avenir du travail, il faut rechercher des réponses qui ne devraient pas être fondées sur les termes de politique néolibérale dominantes. Les politiques qui améliorent l'État providence et garantissent une distribution équitable de la richesse s'impose. Nous avons besoin de mécanismes pour défendre et protéger les accords collectifs qui puissent ainsi être mis en œuvre de façon à ce que les travailleurs aient des salaires et des conditions d'emploi qui leur garantissent une vie digne. Ce sont là des objectifs que nous autres en tant que mouvement syndical affirmons dans notre pays, Chypre. Les organisations internationales syndicales ont un rôle déterminant à jouer pour réaliser ces objectifs. La Fédération pan chypriote du travail, parmi les rangs de la Fédération mondiale des syndicats dont nous sommes membres fondateurs travaillent à l'unité et à l'action commune des travailleurs au niveau international. Monsieur le Président, chers frères et sœurs, je voudrais également aborder une question qui figure dans le rapport du Directeur général et qui porte sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Nous nous disons satisfaits de l'intérêt fort manifesté quant aux violations terribles en cours des droits humains et des droits du travail du peuple palestinien. Nous lançons un appel à l'OIT de façon qu'il utilise toutes ses capacités visant la pleine mise en œuvre des droits du travail, des droits sociaux et nationaux du peuple palestinien qui travaille. Chère famille, à ce stade de mon intervention qu'il me soit permis de me référer brièvement à mon pays, Chypre. Ces 48 dernières années, en tant que travailleurs, nous avons connu les résultats de l'occupation turque et la division de notre pays. C'est précisément pour cette raison qu'en parallèle avec les batailles lancées pour défendre les droits des travailleurs, en tant que mouvement syndical nous plaçons la solution du problème chypriote en première ligne parmi nos priorités. Sans une solution au problème chypriote et la réunification de Chypre, aucun gain pour les travailleurs ne peut être considéré comme acquis. Je vous remercie.

M^{me} Soma Mondal

Employeuse (Inde)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, bonne après-midi, et salutations et tous mes meilleurs vœux du peuple de l'Inde. C'est un plaisir et un honneur pour moi de représenter le groupe des employeurs de l'Inde. J'aimerais féliciter le Conseil d'administration et le Directeur général d'avoir fixé un programme futuriste qui envisage l'équité et la durabilité, et qui comprend entre autres, la sécurité au travail, un environnement salubre pour travailler, l'égalité homme-femme et l'autonomisation des femmes dans les structures informelles, et le rééquilibrage des objectifs économiques, sociaux et environnementaux, comme reflété dans le rapport du Directeur général sur les PMA. La croissance continue d'être touchée par la pandémie,

par des conflits géopolitiques, des prix alimentaires et de l'énergie plus élevés, une baisse de l'appui budgétaire des gouvernements et des goulots d'étranglement dans l'approvisionnement. Il est donc nécessaire de coopérer pour rebondir et travailler vers les ODD. Nous devons aussi comprendre et faire des efforts pour améliorer la participation et les conditions de travail des femmes sur le marché du travail, encore plus dans l'économie informelle. Pour atteindre les objectifs de durabilité, il faut mettre un terme à la pauvreté et assurer la participation des femmes dans l'activité économique. Des changements positifs dans l'économie informelle requiert une double stratégie. D'abord, améliorer les conditions de travail de ces travailleurs, et les inclure dans le système de sécurité sociale, et puis ensuite faciliter leur apprentissage et leur employabilité. J'aimerais souligner quelques initiatives prises par l'Inde. L'Inde a rationalisé la législation du travail qui était très complexe, et maintenant il n'y a plus que quatre Codes du travail qui doivent être bientôt notifiés. Les nouveaux Codes comprennent la sécurité et la santé au travail, les besoins de bien être des travailleurs du secteur informel, des travailleurs migrants, etc. Soutenir la formation pour rendre les personnes plus employables, c'est quelque chose que l'Inde a déjà fait en mettant l'accent sur l'apprentissage. Pour inclure les travailleurs informels dans la sécurité sociale, une initiative unique a été prise pour créer une base de données centralisées, qui s'appelle e-SHRAM pour étendre les prestations sociales et pour formaliser l'économie informelle. Le Ministère des affaires urbaines a lancé un régime qui est destiné au logement des migrants et des plus démunis. Le gouvernement a pris une série de mesures pour lutter contre les effets délétères de la pandémie. Les employeurs ont soutenu les efforts du gouvernement dans le programme de vaccination, le plus grand du monde. Les employeurs ont également travaillé avec le gouvernement sur différentes initiatives de développement des compétences et sur l'apprentissage. Pour suivre l'éthique indienne qui veut que le monde soit une seule famille, il est nécessaire d'envisager des collaborations mondiales pour échanger de bonnes pratiques de façon à ce que personne ne soit laissé de côté. Il est nécessaire d'assurer un accès sans obstacles aux meilleures technologies et à d'autres ressources pour tous les pays du monde notamment les PMA et les pays en développement. Je remercie le Président de m'avoir donné la parole aujourd'hui. Merci beaucoup.

M. Mohamed Ould Abdellahi Ould Ethmane

Gouvernement (Mauritanie)

Que la paix soit avec vous. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, d'emblée j'aimerais présenter mes félicitations au nom de la République de Mauritanie au Directeur général, Monsieur Guy Ryder, et le remercier d'un rapport de haute qualité. Nous remercions de ses recommandations constructives sur les PMA et sur la transformation structurelle. Nous voulons protéger le bien-être de tous les travailleurs en Mauritanie. Notre gouvernement sous la direction a tout fait pour renforcer notre cadre institutionnel, et depuis quelques années, 25% des augmentations de la rémunération a été assurée et les autorités ont vu une amélioration des performances. Nous accordons toute notre attention à la protection de l'emploi et nous avons ratifié des mesures pour améliorer la rémunération pour 80% pour le secteur public. Avec l'appui de l'OIT, nous avons travaillé pour éliminer le travail des enfants, et un Comité multisectoriel a été établi avec la Présidence, nous continuons de mettre en œuvre un programme contre le travail forcé qui s'appelle BRIDGE, et la législation est mise en œuvre actuellement. Nous lançons la guerre contre le travail précaire dans le secteur informel. Nous continuons de faire des efforts pour renforcer l'économie dans l'esprit de la recommandation 204 de l'OIT qui souligne l'importance d'améliorer les conditions

de travail et la santé des travailleurs. Nous nous concentrons sur l'établissement d'une nouvelle institution pour l'assurance médicale de ceux qui ne sont pas encore couverts. Nous avons assuré l'amélioration des services sociaux et de la sécurité sociale, et nous avons élargi le nombre de personnes qui bénéficient de ces services. Nous continuons la décentralisation pour assurer la sécurité et la santé au travail. Ceux qui sont avec nous ici en salle peuvent attester de cela. Nous poursuivons notre négociation sociale sur un certain nombre de questions, notamment pour revoir le Code du travail et le système de sécurité sociale, ainsi que sur les conventions collectives. Nous travaillons également sur des mécanismes pour nos syndicats. Merci au Directeur général et à tous ses collaborateurs, merci de ce rapport et nous nous félicitons des recommandations qui y figurent. Nous continuerons de mettre au point des politiques sociales pour assurer l'harmonie sociale, tout ceci va se poursuivre avec le nouveau Directeur général parce qu'il vient de notre région, de l'Afrique de l'ouest, et il a des compétences que nous connaissons tous, et notre Organisation pourra jouer le rôle attendu d'elle, notamment pendant la pandémie. Je dois encore remercier tous les travailleurs de la Palestine qui continuent de faire face à toutes les difficultés, et nous souhaitons plein succès à tous les participants. Merci.

M. Ali Abdulhadi Al-Dakheeli

Employeur (Iraq)

Au nom de Dieu le miséricordieux, je souhaite plein succès à cette réunion, ceci pour nos objectifs communs et pour l'humanité. Mesdames, Messieurs, je rends hommage à vous tous pour vos efforts pour soutenir nos travaux. Cette Organisation a eu beaucoup d'effet et d'influence sur nos capacités, et par votre contribution nous avons reconstruit nos syndicats. Nous ne pouvons pas négliger le rôle important joué par l'Organisation pour trouver des solutions pour améliorer le marché du travail et pour formuler des directives et une feuille de route pour les travailleurs. Le succès de tout développement durable dans notre pays va dépendre de l'ouverture de l'économie de marché et de la productivité, ceci pour que nous puissions passer d'une économie fondée sur des recettes à une économie fondée sur la production. Nous attendons un appui de cette Organisation, et nous attendons également un appui à nos villes industrielles. En 2019 nous avons commencé à construire des cités industrielles. En Iraq, nous avons besoin d'une orientation qui va renforcer le concept de travail décent. Nous appelons cette Organisation à participer à l'aide à notre pays. Nos politiques industrielles ont été touchées en raison des circonstances, et le gouvernement a ratifié une nouvelle stratégie pour renforcer le secteur privé. Depuis la création de notre association, nous avons essayé de surmonter les difficultés rencontrées par nombre de colloques avec la participation de hauts fonctionnaires, ceci pour renforcer le secteur, et nous avons toujours besoin de votre appui humanitaire pour renforcer les capacités industrielles. Enfin, je vous remercie et je vous souhaite plein succès. Merci.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

(Interprétation non disponible)

M. Manuel Alejandro Coronado Lino

Travailleur (Pérou)

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Messieurs les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs présents à cette grande 110e Conférence internationale du travail. Recevez les salutations de la Confédération générale des travailleurs du Pérou, la CGTP. La centrale syndicale historique des travailleurs péruviens, fondée par José Carlos Mariátegui et affiliée à la Fédération syndicale mondiale. Il est essentiel que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ait pleinement conscience et reconnaissent concrètement la nécessité que le processus de reprise suite à la crise due à la pandémie soit centrée sur l'humain et soutienne le travail décent. Il est essentiel que cette reprise en matière d'emploi soit d'abord destinée aux travailleurs des MPMI, aux femmes, aux jeunes, aux migrants, aux réfugiés et aux personnes ayant des incapacités. Ceci doit être accompagné par le respect des gouvernements et des employeurs, et par le respect des principes et droits fondamentaux au travail comme l'élimination de la discrimination, la liberté syndicale, la négociation collective, l'élimination du travail forcé et le travail des enfants. Les travailleurs estiment qu'un état de droit et une économie sociale comme la nôtre doit garantir l'initiative privée mais aussi reconnaître le travail comme un devoir et un droit qui doit être soutenu et protégé par l'État pour construire une société plus juste qui soit en conformité à l'objectif de l'OIT de soutenir le travail décent. Nous devons reconnaître que le gouvernement actuel a adopté certaines mesures qui ont donné la possibilité de négociation collective dans l'administration publique. La mise en œuvre de mécanismes qui facilitent ou plutôt, la fin des mécanismes qui facilitaient la suspension de travailleurs et la tertiarisation. Il faut éviter l'utilisation frauduleuse de certains concepts comme l'activité principale. Donc, nous rejetons un document que vous avez signé, Monsieur le Directeur général de l'OIT dans lequel on attire l'attention du gouvernement péruvien sur un supposé manque de dialogue social actuellement au Pérou. Ceci est soutenu dans une dénonciation présentée par l'Association d'employeurs, la CONFIEP, qui ne correspond pas du tout à la réalité. Vous ne savez pas, Monsieur Ryder, les dommages que ce document ont occasionné aux travailleurs, donc nous demandons une rectification. Nous considérons que un dialogue effectif avec les travailleurs représentés par notre centrale syndicale et par les employeurs, les gouvernements doivent progresser vers des mesures concrètes pour la création d'emplois dignes et productifs. Il faut étendre la protection sociale, et en tant que mandant, nous demandons à l'OIT de jouer un rôle plus actif dans notre pays, conformément à son but de promotion de la justice sociale, des droits de l'homme, et des droits des travailleurs reconnus internationalement.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Merci, je donne maintenant la parole à Madame Dias. Et j'aimerais vous rappeler que ce matin, on a ouvert le vote électronique sur le huitième point à l'ordre du jour, à savoir l'adoption des amendements au Code de conventions sur le travail maritime. J'aimerais inviter les délégués qui ne l'ont pas encore fait à voter sur cette question, et je vous rappelle que nous n'avons pas eu de quorum à ce jour, donc il faut cliquer sur « submit ballot » pour achever le vote, sinon nous ne pourrions pas obtenir de résultats. Donc je donne la parole à Madame Rodrigues Dias, et j'invite l'orateur suivant, Monsieur Mora Icaza, à se préparer à prendre la parole. Madame, vous avez la parole.

M^{me} Teresa Rodrigues Dias**Gouvernement (Angola)**

Excellences, Monsieur le Président de la 110^e session de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général du Bureau international du travail, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un honneur pour moi de prendre la parole devant cette grande assemblée, dans un moment historique marqué par la reprise des marchés du travail, et je saisis cette occasion pour féliciter Monsieur Claudio Moroni, Président de cette séance, ainsi que les trois Vice-présidents élus, et de même, je félicite le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, et le Secrétariat du travail accompli pour rendre possible cette session. Monsieur le Président, notre présence montre la grande tradition de collaboration entre nos États et cette Organisation spécialisée des Nations Unies, et nous considérons que c'est un moment approprié pour réfléchir sur les progrès accomplis dans le regroupement des principes et des droits fondamentaux au travail. Monsieur le Président, la République d'Angola a marqué le 4 juin 44 ans de sa qualité de membre de plein droit de l'OIT. Pendant cette période, nous avons ratifié et adopté un très grand nombre d'instruments normatifs, notamment des conventions, des recommandations, des protocoles, et à titre d'exemple je dirais que nous avons ratifié 35 conventions. L'exécutif, cette année, a lancé différentes initiatives pour renforcer les politiques actives de l'emploi, fondées sur la conception de programmes tout comme la révision des instruments fondamentaux dans le domaine du travail, notamment l'élaboration du projet de loi qui modifiera la loi générale du travail. Le salaire est un élément très important dans ce dispositif, et l'exécutif, pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs dans le secteur privé, a proposé une augmentation de quelque 50% du salaire minimum dans les différents groupements économiques, à savoir l'agriculture, les transports et les services, ainsi que l'industrie et la transformation. Dans le domaine de la protection sociale obligatoire, nous faisons face à différents défis qui sont liés au programme de développement national 2018-2022 et ainsi, nous avons augmenté le nombre de prestations, à savoir le régime juridique des sportifs, le régime des assurés dont les liens ont été suspendus, ainsi que des mesures d'appui à l'économie. Nous avons également pris des mesures pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Nous avons lancé officiellement le plan d'action pour l'élimination du travail des enfants, le PANETI. Ceci a été fait le 17 mars de cette année. Tout ce travail avait comme base juridique le décret présidentiel 239/21 du 29 septembre et le décret 168/21 du mois d'octobre qui a créé la condition intersectorielle de prévention et d'élimination du travail des enfants. Monsieur le Président, en 2019, notre Organisation a marqué un siècle d'existence, a fêté un siècle d'existence et l'Angola souligne que les principes d'équité et de justice sociale ne pourront atteindre leur plénitude que lorsque toutes les régions seront représentées de façon égale dans les organes de décision de cette Organisation. C'est pourquoi il est urgent d'adopter l'amendement de 1986 de la constitution qui propose une démocratisation de l'Organisation. Pour conclure, Monsieur le Président, nous souhaitons rendre hommage aux initiatives prises par l'OIT face à la pandémie de COVID 19. Nous saluons également l'inclusion de la langue portugaise parmi les langues de travail de la 14^e réunion de travail régionale de l'OIT à Abidjan en Côte d'Ivoire et de même, nous félicitons toutes les personnes présentes et nous les assurons de notre disposition à soutenir les délibérations et les décisions qui seront adoptées à l'occasion de cette 110^e session de la CIT. Merci beaucoup.

M. José Medina Mora Icaza

Employeur (Mexique)

Nous faisons face aujourd'hui à des défis liés à la pandémie de COVID 19 qui a accentué les inégalités dans nos pays et rend difficile de surmonter les défis. Il faut reconstruire un nouveau chemin social et économique de développement. À cet égard, nous pensons que dans ce contexte les efforts de l'OIT par cette Conférence vont placer les personnes au centre de toute activité visant à la reprise économique comme cela a été exprimé par le Directeur général lors de l'ouverture de la Conférence. Les employeurs mexicains, nous souhaitons souligner notre engagement à soutenir un modèle de développement inclusif. Nous partageons l'idée que la reprise doit se faire dans une perspective résiliente, inclusive et selon les objectifs du programme 2030, particulièrement en ce qui concerne le travail décent, le travail digne, et dans l'économie formelle, ainsi que l'engagement de tous les partenaires sociaux, en particulier l'engagement des entreprises pour agir dans ce nouveau contexte. Nous voulons construire un projet commun pour laisser de côté la polarisation, la peur et la frustration, parce que les employeurs voient qu'ils sont avant tout des citoyens. Nous sommes ici pour soutenir le talent, la créativité, en tirant partie de la pluralité et de la solidarité. C'est un effort partagé, et les travailleurs doivent avoir les informations qui leur permettent de savoir quels sont les efforts qui sont faits par les employeurs pour leur bien, et les entreprises doivent donner de meilleures conditions aux travailleurs. Le gouvernement doit prendre des décisions responsables et reconnaître qu'il est possible de reconnaître des droits des travailleurs en protégeant la durabilité des entreprises par le dialogue et la progressivité. Nous répétons notre engagement en faveur du développement humain et de l'amélioration des conditions de vie pour toutes les personnes. Nous sommes convaincus que les décisions qui sont prises par consensus dans cette Conférence nous permettront de travailler unis pour le bien de tous. Merci.

M. Hiranmay Jaydevprasad Pandya

Travailleur (Inde)

Bon après-midi, je voudrais tout d'abord féliciter le Président de la Conférence et le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder. Mesdames et Messieurs, participants, veuillez accepter les salutations de Bharat de l'Inde. Nous sommes réunis ici pour promouvoir le travail décent. Le monde s'est heurté à la pandémie de COVID 19 ces deux dernières années. Je suis donc ravi aujourd'hui personnellement, après cinq années de l'OIT en 2019, de me retrouver ici. Ce temps est à l'appui à la mobilisation des ressources en ce qui concerne l'aide aux États membres dans leurs efforts à promouvoir et à réaliser les principes fondamentaux et droits au travail par la ratification universelle pour approbation. Les migrations massives d'un pays vers un autre, ou à l'intérieur d'un pays, représentent un problème du travail clé, faute de cadre réglementaire approprié. Les travailleurs des secteurs informels et formels ont besoin d'avoir une protection de la santé. Les recommandations ne sont pas des tigres édentés, si les États membres les abordent dans une volonté visionnaire. L'Inde est un pays énorme avec une considérable main d'œuvre ayant prouvé son existence dans la fabrication, l'agriculture, et les secteurs des services. Nous avons connu dans le monde la production où le travail n'est pas rémunéré comme il faut. Il y a des différences considérables entre la rémunération et la part des profits des industries. Considérables et les entreprises multinationales n'ont pas des normes du travail

respectées de façon uniforme dans le pays. Les travailleurs sans contrat sont dans le secteur organisé et dans le secteur public également. Les travailleurs internationaux ou les migrants sont les victimes de relations d'emploi précaires avec une non-application des droits et une violation des normes du travail de l'OIT. Cette année en plus ils connaissent une rémunération faible, un manque de sécurité de l'emploi, de bénéfices de sécurité sociale, une discrimination homme-femme, un nombre d'heures de travail excessif et de mauvaises conditions de travail. Ces pénuries de travail décent sont associées aux industries géantes et aux entreprises multinationales. Même les femmes dans l'industrie du vêtement, l'industrie du tabac et d'autres connaissent des problèmes de services élémentaires, agressions sexistes et d'autres formes de harcèlement. À présent, le gouvernement indien a introduit une rémunération de 26 semaines pour les congés maternité qui doivent être appliqués partout, mais les écarts créés dans les principes fondamentaux et les droits au travail du fait des pratiques actuelles et de nouvelles pratiques sur le travail doivent être éliminées. Il est nécessaire d'inclure le plan stratégique 2022-2025. L'épidémie de COVID 19 a suscité de nombreux défis pour le monde entier. Elle a propagé un processus de réformes dans l'intérêt de la main d'œuvre totale. Les gouvernements ont décidé de se retirer de secteurs tels que le secteur bancaire, le secteur public, l'assurance, les marchés, etc. L'aide gouvernementale est un impératif dans ces secteurs pour qu'ils progressent. Nous avons des emplois qui génèrent la croissance, assortis des droits des travailleurs. Compte tenu des observations concises sur les effets négatifs, le monde du travail par chat offrira une meilleure portée pour le monde du travail dans un avenir proche. Restons raisonnables pour transmettre ces efforts systématiques des fonctions tripartites de l'OIT, avec une congrégation en masse je suis certain que l'on pourra définitivement explorer la façon réelle et efficace de connaître le développement pour le monde du travail, et que ces efforts tripartites y soient consacrés. Je vous remercie.

M. Dragos Mihalache

Employeur (Roumanie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, chers collègues, au nom des Confédérations représentantes des employeurs de Roumanie, en ces termes je souhaite dire notre satisfaction visant à identifier le véritable désir des parties qui sont associées au dialogue social à résoudre les problèmes qui se posent dans l'environnement social et économique afin d'assurer la stabilité et l'efficacité pour tous les participants au dialogue social. J'ai suivi avec intérêt les travaux de la Conférence, et dans chacun des comités, les projets d'amendement qui sont parvenus à un dénominateur commun, qui devrait satisfaire tous les partenaires sociaux. S'agissant du dialogue social, nous avons aussi manifesté notre désir de parachever la nouvelle loi de dialogue social dans notre pays qui représenterait une approche moderne en vertu du cadre législatif international. Nous sommes convaincus que cette loi, telle que prévue dans le programme national de résilience et de redressement sera terminée d'ici la fin de l'année. Par ailleurs, nous portons une attention toute particulière à la formation professionnelle et notamment à l'accroissement des niveaux de qualification des employés dans chaque segment industriel. Là aussi, nous avons constaté des mesures importantes pour renforcer un partenariat solide, aussi bien avec le gouvernement qu'avec les représentants d'employés. Nous considérons cet aspect, concernant l'éducation comme étant primordiale dans le développement de nos activités économiques fondées sur la connaissance et la numérisation. Nous appuyons également un équilibre dans la représentation des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, nous appuyons des politiques visant à créer des emplois sociaux

décents, mais cet aspect est différent selon les spécificités de chaque pays ou région. Nous sommes convaincus cela étant qu'avec nos partenaires sociaux, nous trouverons les meilleurs axes à suivre. Nous savons que quelque soient les mesures proposées, voilà qui nous aidera à avoir une idée de ce qu'il faut faire. Quel sera l'équilibre actuel ? Une perte de 22 millions d'emplois en raison de la récession provoquée par la pandémie de COVID 19, l'accroissement des inégalités entre les taux de développement entre un pays et un autre, l'absence de ressources pour le redressement économique. La guerre en Ukraine, qui a effectivement ébranlé ce sentiment de sécurité sur le continent européen, avec des conséquences sérieuses pour les vies humaines. La destruction et la création de crises de sécurité alimentaire, de prix, et d'approvisionnement énergétique, l'Ukraine est un acteur majeur sur le marché des fertilisants chimiques et de la production des céréales. L'incapacité du commerce concernant ces produits signifie que la production agricole future dans bien des régions du monde sera affectée. Ces perspectives sont sombres en ce qui concerne l'approvisionnement alimentaire ou en ce qui concerne leur sécurité pour des centaines de millions d'individus. C'est un rappel sur l'interdépendance de la paix et de la justice sociale, et d'un monde de plus en plus en conflit, de l'enjeu en ce qui concerne la cause du développement durable et d'un travail décent. La stabilité du prix, la stabilité de l'approvisionnement énergétique, remet l'imprévisibilité à l'ordre du jour dans la manifestation générale pour le monde des affaires. La crise financière s'est creusée, le désarroi quant à la dette touche un très grand nombre de PMA et ce n'est pas une simple menace qui fait peur. Pour conclure, nous voudrions adresser encore une fois nos remerciements à tous ceux qui sont présents à la Conférence, qui ont donné la possibilité d'identifier les défis et la possibilité à renforcer le dialogue social. Par ailleurs, il y a aussi notre vœux d'être un partenaire constructif réel avec nos partenaires en Roumanie, nous sommes au niveau international aussi convaincus que c'est par une collaboration honnête fondée sur une réalité économique aussi bien dans le pays qu'au niveau international que nous serons en mesure de trouver une solution en ce qui concerne les défis qui se posent dans l'environnement économique national et international. Nous remercions l'OIT pour le cadre dans lequel nous avons menés nos activités, nous remercions nos partenaires internationaux pour l'échange constructif et enfin et surtout le Directeur général, Guy Ryder, de son soutien dans la conduite de la Conférence. Merci beaucoup.

M. Grégoire Owona

Gouvernement (Cameroun)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Messieurs, Mesdames les chefs de délégations, Messieurs, Mesdames les ministres, en vous félicitant, Monsieur le Président pour la façon dont vous menez les travaux, je voudrais en même temps féliciter le Directeur général pour le choix des thèmes et pour le travail abattu depuis qu'il est ici. Mais aussi, en même temps, féliciter le nouveau DG pour sa brillante élection. Le débat tripartite qui s'ouvre ce jour permettra à la Conférence de proposer des solutions pour adresser de manière efficace les défis auxquels sont confrontés les pays les moins avancés. Mesdames et Messieurs, l'engagement des Nations Unies pour les pays les moins avancés est indéniable. Le gouvernement du Cameroun se réjouit de toutes les actions menées par la communauté internationale, ainsi que le Bureau international du travail pour accompagner les PMA notamment l'adoption du programme d'action de Doha et appelle au renforcement de la coopération et à la solidarité internationale pour matérialiser effectivement ce programme. Toutefois, afin d'améliorer l'accompagnement de ces États, il souhaite une participation

coordonnée du système des Nations Unies dans la mise en œuvre du plan d'action sus-évoqué. En effet, une transformation structurelle pourrait être envisagée sur la base d'un renforcement des capacités et des mesures d'action en faveur de l'économie sociale et solidaire dans laquelle le Cameroun a beaucoup investi ces dernières années, et souhaite un important développement avec d'autres pays. Ces actions pourraient permettre d'encadrer le secteur formel qui joue un rôle capital dans les économies des pays les moins avancés, et qui constitue une base solide pour l'extension de la protection sociale à un plus grand nombre. En outre, le Cameroun suggère que la coopération Sud-Sud soit encouragée, aussi bien par l'OIT que par la communauté internationale afin d'aider ces pays à sortir de cette catégorie des PMA. Cette coopération pourrait s'observer au niveau de l'encadrement du secteur informel et de la mise en œuvre des socles de protection sociale, mais aussi dans tous les rouages de l'économie sociale et solidaire. S'agissant des perspectives le gouvernement camerounais pense qu'il est désormais stratégique d'envisager des options politiques qui non seulement traitent des problèmes affectant l'économie informelle mais aussi s'attaque aux obstacles structurels à la formalisation tout en exploitant son potentiel pour faire face aux multiples risques auxquels les économies et la communauté africaine sont confrontés. Enfin, le BIT pourrait accompagner les PMA dans la mise en œuvre du plan d'action de Doha, afin qu'ils puissent capitaliser le rôle transformateur de l'économie informelle et exploiter son potentiel. Les défis sont donc énormes, c'est pour cela que le Cameroun s'engage à travailler auprès du nouveau DG que nous félicitons à nouveau pour lui apporter tout l'appui nécessaire pour relever tous ces défis. Je vous remercie.

M^{me} Mercedes-Ramona Veleanu

Travailleuse (Roumanie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Vice-président, Monsieur le Directeur général, chers participants, chers collègues, Mesdames et Messieurs. Au nom des travailleurs de Roumanie, qu'il me soit permis de vous féliciter de votre élection à la Présidence et Vice-présidence de cette Conférence. Nous voudrions également féliciter le Directeur général qui a présenté son rapport dans lequel il souligne le fait que le monde tout entier connaît des problèmes majeurs, tels que la pandémie, les conflits, les crises alimentaires et énergétiques, les difficultés qui exigent de cerner des solutions efficaces, notamment dans les pays les moins avancés. Les syndicats roumains appuient l'appel lancé par l'OIT afin de s'assurer d'une solidarité internationale et d'une cohérence politique pour promouvoir un travail décent et contribuer à améliorer les processus de transformation structurels. Le dialogue social, la participation active des partenaires sociaux sont indispensables à une économie de marché sociale, ce qui contribue à la réalisation des objectifs énoncés dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'OIT par son système tripartite peut aider à améliorer la situation quant au marché de l'emploi dans des pays où se produisent des dérapages. Certes, nous ne comptons pas parmi les moins avancés mais la Roumanie connaît quand même une situation difficile en termes du marché de l'emploi. La violation des conventions 87, 135, 154, 98, par l'amendement à la législation sur le dialogue social en Roumanie en 2011 a représenté un revers important alors qu'il s'agissait de garantir le respect des droits des travailleurs par le droit à la libre association en appliquant des seuils excessifs pour l'adhésion, en limitant le droit à l'adhésion pour de nombreuses catégories de travail, le droit à la négociation collective par le seuil de représentativité élevée et aussi par une façon limitée de permettre aux travailleurs de participer aux syndicats et de

participer aux négociations collectives, et le droit d'amorcer des procédures collectives et des grèves en cas de différends, du fait des procédures restrictives imposées, quant à s'organiser juridiquement pour régler les différends collectifs de travail. En conséquence il n'y a pas de contrat de travail sectoriel en Roumanie aujourd'hui. Au niveau des entreprises, sur 5,9 employés, 1,9 c'est-à-dire un tiers est visé par des accords de travail collectif. 13% sont signés avec des syndicats pour satisfaire aux critères de représentativité. La limite du droit à s'affilier, des barrières excessives à la négociation collective et l'absence d'accords collectifs au niveau sectoriel ont mené à un accroissement dramatique du nombre de personnes qui travaillent pour un salaire minimum. Près de 30% des travailleurs roumains, maintenant, reçoivent ce salaire minimum qui ne peut garantir une vie décente. La convention 102 de l'OIT ratifiée par la Roumanie, est violée parce que en fait, un texte de loi transfère l'effort de financement du système de sécurité sociale à l'employé et l'employeur est ainsi dispensé de co-financer les systèmes de santé et de pensions publiques. Les conséquences de ces politiques publiques contre le travail marquent les 4,3 millions de travailleurs roumains qui ont dû migrer vers d'autres marchés de l'emploi. Les travailleurs roumains appuient l'insertion de conditions de travail sûres et saines à la déclaration des principes fondamentaux et droits au travail de 1998 du BIT. Nous remercions l'OIT de sa participation active afin de rectifier la législation sur le dialogue social en Roumanie, nous continuerons de compter sur les compétences de l'OIT pour garantir la pleine mise en œuvre des conventions de l'OIT, ratifiées par la Roumanie. Nous remercions le Directeur général, Guy Ryder, pour le travail accompli ces dix dernières années, nous saluons chaleureusement le nouveau Directeur général, Gilbert Houngbo et nous nous réjouissons de pouvoir travailler ensemble ces prochaines années. Je vous remercie.

M. Adama Kamara

Gouvernement (Côte d'Ivoire)

Monsieur le Président, Madame la Présidente du Conseil d'administration, Monsieur le Directeur général, distingués délégués, Mesdames et Messieurs. C'est pour moi un insigne honneur de prendre la parole devant cette auguste assemblée pour partager avec vous la vision du gouvernement ivoirien sur la thématique principale traitée dans le rapport du Directeur général du BIT. Monsieur le Président, permettez-moi avant cela de féliciter au nom du gouvernement ivoirien Monsieur Guy Ryder, Directeur général sortant du BIT pour l'excellent travail accompli au cours des dix dernières années, les énormes efforts déployés afin de favoriser un avenir du travail centré sur l'humain ainsi que les importants progrès enregistrés en matière de promotion du travail décent et de justice sociale. Mon pays voudrait également saluer le processus électoral exemplaire, équitable et transparent au terme duquel Monsieur Gilbert Houngbo a été brillamment élu futur Directeur général du BIT. Ma délégation lui adresse par avance ses chaleureuses félicitations avant sa prise de fonctions future, prévue le 1er octobre 2022. Monsieur le Président, le rapport soumis à notre examen traite les problématiques auxquelles sont confrontés les pays les moins avancés. Ces problématiques, nombre d'entre elles se posent également aux pays en développement. Mon pays note avec regret qu'en sus des problèmes des problèmes structurels internes, que les pays s'emploient à résorber, les chocs extérieurs imprévisibles, aux effets néfastes, tels que les crises sanitaires et les chocs inflationnistes fragilisent davantage l'équilibre socioéconomique des États. Pour faire face à ces défis, la Côte d'Ivoire s'est approprié les principes de la déclaration d'Abidjan, à travers la mise en œuvre du programme de gouvernement intitulé « Une Côte

d'Ivoire solidaire ». Cette politique, mise en œuvre sous la houlette de Son Excellence Monsieur Alassane Ouattara, Président de la République, est résolument tournée vers le social et s'appuie sur les six piliers du plan national de développement 2021-2025, aux nombre desquels l'accélération de la transformation structurelle de l'économie par l'industrialisation, et la transformation locale de nos matières premières, notamment le cacao et l'anacarde. Le développement du capital humain, et la promotion de l'emploi, ainsi que le renforcement de l'inclusion, de la solidarité nationale et de l'action sociale. Monsieur le Président, mon pays est d'avis, à l'instar de la plupart des pays en développement, il doit poursuivre les efforts déjà entrepris pour accélérer la transition vers le secteur formel des travailleurs indépendants qui sont les acteurs les plus nombreux de notre marché du travail, et résorber le déficit de la protection sociale, améliorer la qualité de l'emploi et le niveau d'employabilité des jeunes, des femmes, et des personnes en situation de handicap. Assurer plus de conformité sur les lieux de travail, et atténuer la vulnérabilité de notre économie aux chocs extérieurs et au réchauffement climatique. La réponse à apporter par les pays africains ne peut être que intégrée, prenant notamment en compte une réforme de nos économies, priorisant l'industrialisation, la maîtrise de la croissance démographique, la mise en place d'une formation de qualité et en adéquation avec nos objectifs d'industrialisation et d'un système d'apprentissage efficace. Monsieur le Président, pour conclure, la Cote d'Ivoire encourage le déploiement d'une stratégie intégrée de l'OIT à l'intention des pays les moins avancés, et appelle au développement ainsi qu'au renforcement d'une véritable coopération Sud-Sud à l'effet de permettre à ces États de construire un monde du travail plus juste et performant, tout en prenant légitimement en compte leurs réalités propres. Je vous remercie de votre aimable attention.

M^{me} Isabel Camarinha

Travailleuse (Portugal)

Merci Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués. Au nom des travailleurs portugais, nous souhaitons saluer la Conférence internationale du travail et ses participants. Cette Conférence a lieu dans un moment où la pandémie s'ajoute à une guerre condamnable en Ukraine et à d'autres guerres toutes aussi condamnables, comme en Syrie, au Yémen, au Sahara occidental ou en Palestine. La destruction et la mort qu'elle cause, s'ajoute à des blocus, des sanctions, de la spéculation qui se faisait déjà sentir pendant la pandémie, et donc cela aboutit à augmenter les coûts de la vie et fait pression encore sur les salariés. L'instabilité de la situation internationale et la domination de la politique néolibérale augmente les inégalités, les injustices et l'exploitation des travailleurs. C'est un processus qui ne bénéficie qu'aux plus riches, dont les fortunes augmentent avec le chômage, l'immigration, les réfugiés, avec l'extension du modèle de bas salaires, de travail précaire, de réglementation des horaires de travail et des relations professionnelles en attaquant la négociation collective et la liberté syndicale. La version portugaise du programme pour le travail décent ne rompt pas avec ce modèle. Il n'y a pas de travail décent sans augmentation des salaires, et sans que l'on casse le cycle qui fait que des milliers de travailleurs au Portugal, tout en travaillant, sont pauvres, ou s'appauvrissent. Le salaire minimum ne permettait pas à ceux qui le reçoivent, ou ceux qui en dépendent, comme les enfants, puisse vivre avec dignité et en jouissant des droits fondamentaux. Il n'y a pas de travail digne quand 70% des travailleurs qui ont commencé à travailler cette année avaient des contrats précaires. Il faut mettre un terme à cette précarité, et garantir qu'un poste de travail permanent soit assorti d'un contrat de travail effectif. Il faut garantir le droit à un horaire de travail

qui puisse permettre de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, et qui mette l'évolution scientifique au service du bien-être du travailleur et non pas au service de l'exploitation. Au Portugal, un travailleur fait en moyenne 41 heures de travail par semaine. 800 000 travailleurs travaillent de façon postée, et beaucoup pendant la nuit. 41% travaillent pendant au moins un jour en fin de semaine, donc il faut mettre un terme au rythme et aux horaires du travail du passé. Mais ceci est possible en réduisant les horaires de travail, avec 35 heures comme maximum et sans perdre de salaire, ce qui créera de meilleurs emplois et de meilleures conditions de vie. Enfin, il n'y a pas de démocratie sans négociation collective et sans droit à l'activité syndicale. Avec la péremption des conventions collectives, seulement 30% des travailleurs sont couverts par une convention collective. Donc cela veut dire que l'on nie aux travailleurs la possibilité de négocier une augmentation de salaire et de meilleures conditions de travail. Ce système de caducité, de péremption, qui figure dans la législation du travail, est un élément fondamental qui n'ouvre pas le droit à l'activité syndicale. Quelques jours après le 77e anniversaire de la déclaration de Philadelphie nous rappelons que la pauvreté est un risque pour la prospérité de tous. Nous affirmons que les travailleurs et leurs syndicats doivent renforcer leurs organisations et leurs luttes. Nous avons la responsabilité collective de fournir des solutions pacifiques aux conflits, et de coopérer entre peuples pour acquérir et conquérir des droits pour les travailleurs, ceci pour ouvrir la voie à nouvel ordre international de progrès et de justice sociale. Merci.

M^{me} Vera Kamtukule

Gouvernement (Malawi)

Je vous remercie de me donner l'opportunité de m'exprimer. Je voudrais féliciter votre Comité par votre truchement pour avoir ainsi proposé cette convention. Je voudrais aussi féliciter Monsieur Guy Ryder, qui a dirigé cette Organisation ces dix dernières années, et nous souhaitons la bienvenue au Président en exercice, Monsieur Gilbert Houngbo. Monsieur le Président, le rapport du Directeur général montre toutes les questions qui touchent aux PMA, notamment le problème du changement climatique et de la pandémie, et le lien qui existe entre les PMA et la communauté internationale. L'analyse des conditions du marché de l'emploi dans les PMA, les propositions visant les changements et les engagements à mettre en œuvre, et le plan d'action de Doha. Le rapport est équilibré, il est pertinent, il intervient à un moment où nos pays bataillent véritablement pour venir à bout des crises et de l'avenir du travail. Le rapport offrent des informations de base utiles alors que nous nous préparons pour la cinquième conférence des Nations Unies sur les PMA, qui aura lieu au mois de mars prochain, à Doha. Monsieur le Président, malgré les moyens d'appui mis en place dans le domaine du commerce et l'aide au développement pour nous permettre d'y accéder au sein des PMA, nous connaissons une pauvreté extrême, une capacité de production insuffisante, et notre développement économique et social pose un défi majeur pour nous autres, ainsi que pour la communauté internationale. Nos peuples ont des opportunités limitées à réaliser leur plein potentiel. Monsieur le Président, j'ai noté avec préoccupation que 77 millions de personnes et plus encore connaissent l'extrême pauvreté par comparaison avec 2019. 117 millions de plus connaissent la faim, et les décennies qui ont suivi de progrès majeurs malgré tout cela, il y a le travail des enfants, et nous sommes à la traîne dans les PMA. La plupart des pays ont été le plus gravement touchés par la pandémie de COVID 19. En raison des défis économiques, les PMA comptent lourdement sur les donations pour les vaccins de la COVID 19 et autres équipements de prévention. C'est pourquoi ils sont laissés à la traîne dans la lutte

contre la pandémie. Monsieur le Président, compte tenu de ce que je viens de dire, le développement pour les PMA est remis en question, les PMA sont moins nombreux en nombre, et pourtant trop sont laissés de côté. Notre programme d'action adopté en avril dernier, c'est l'espoir que nous éprouvons. Il nous faut trouver une solution, toutefois nous avons besoin d'un mélange d'interventions politiques axées sur l'action avec un espace fiscal, un renforcement des capacités de protection sociale, la formalisation du secteur informel, le transfert des technologies et le développement des infrastructures. Nous avons besoin des compétences, d'une nouvelle formation, de repenser notre apprentissage tout au long d'une vie, pour notre main d'œuvre afin d'avancer dans le travail décent, et puis en ce qui concerne ceux qui se trouvent dans la salle, je voudrais en particulier en ce qui concerne les PMA. Je voudrais aussi lancer un appel à tous les États membres de l'Organisation et souhaiter nos meilleurs vœux de succès à toute la famille des Nations Unies, tous ceux qui sont aussi dans le secteur privé afin de donner la priorité aux PMA dans leurs programmes d'action. J'invite aussi tous les PMA à envisager les points d'action proposés par le Directeur général. Nous avons besoin d'un changement de mentalité qui soit différent de ce à ce que nous sommes habitués. Il faut reprendre là où nous sommes restés en tenant compte de ce que nous avons dans un esprit de sacrifice personnel, en adoptant des mesures d'austérité pour réduire les dépenses publiques afin de satisfaire la majorité de la population. Il faut rester centrés de manière à pouvoir éventuellement sortir, s'extraire de la pauvreté, parce que c'est là la seule façon pour nous autres de le faire, mais nous le méritons. Je vous remercie, Monsieur le Président, de votre attention.

M. Sayed Mohammad Yarahmadian

Travailleur (République islamique d'Iran)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom des millions de travailleurs qui travaillent durement dans mon pays, je vous transmets un message de paix, d'amitié, de courtoisie du peuple iranien. La pandémie de la COVID 19 et sa crise a eu un effet dévastateur sur le monde du travail et surtout par un accroissement de l'extrême pauvreté, un manque de protection sociale, et un manque d'emplois qui est du à la perte de nombreux emplois. La réponse de l'OIT souligne qu'il y a beaucoup de dommages, notamment pour les pays à faible revenus et à revenus intermédiaires. Bien plus grave, ces pays ont connu davantage de problèmes sociaux et économiques, plus que pendant la pandémie, avec tous les problèmes qui se posent dans l'économie informelle, une couverture de santé insuffisante, un développement insuffisant des systèmes et des systèmes et des infrastructures. Au début de la pandémie de la COVID 19 dans mon pays, l'Iran a vu de nombreux travailleurs perdre leurs vies du fait des sanctions imposées dans l'accès aux médicaments par les grandes puissances irresponsables, avec des effets scientifiques, des vaccins ont été produits après la vaccination de plus de 80% de la population, la maladie a reculé et la crise a pu être maîtrisée. La pandémie de la COVID 19 était un appel qui éveillait le monde entier, où la sécurité et la santé de chaque être humain se trouvait être interdépendant, ce qui nous montrait en évidence qu'il fallait remettre en question l'attitude de certains pays, notamment dans le cadre de cette situation, ce dont a parlé l'OIT. En incluant un palmarès historique dans cette situation. Mesdames et Messieurs, le fait que les sanctions non-éthiques qui se sont poursuivies sur ces 20 dernières années incontestablement ont ébranlé les objectifs et les aspirations des pères fondateurs de l'OIT. En ce qui concerne les propos du Directeur général de l'OIT, il y a des politiques responsables qui permettront aux travailleurs iraniens de profiter des services des différents départements. Excellences, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

des millions de migrants, de travailleurs migrants afghans se retrouvent en Iran. Ils connaissent dans leur pays de nombreux problèmes du fait d'un manque d'organisation. Nous espérons qu'avec la coopération et la participation des départements compétents de l'OIT et des syndicats nous pourrions créer un comité commun pour résoudre ces problèmes. Mesdames et Messieurs, dans les pays développés, dans les économies développées, les exigences des travailleurs portent sur une meilleure santé, une meilleure vie, des salaires plus élevés, alors que dans nos pays les travailleurs souhaitent simplement trouver des emplois pour lutter contre la pauvreté et la faim. En d'autres termes, la survie. Malheureusement, cette situation regrettable est celle à laquelle aspirent nos travailleurs et ces employeurs doivent être relativement responsables. Ce doit être la priorité de toutes nos actions visant la justice sociale. Les exigences à la paix, au droit et à la sécurité mondiale nous amène à condamner les gouvernements qui génèrent la guerre dans les pays dans la quête d'un colonialisme avec des aspirations hégémonistes. Enfin, alors que je félicite Monsieur Guy Ryder en tant que précédent Directeur général, je félicite le nouveau pour une gestion responsable qui permettra aux travailleurs du monde entier de mener une vie décente, en planifiant ensemble ce rêve auquel nous aspirons. Je vous remercie, Monsieur le Président.

M. Hermanto Ahmad

Travailleur (Indonésie)

Les mandants tripartites doivent jouer un rôle essentiel pour anticiper les changements et les difficultés de l'ère numérique avec des réponses visionnaires, et l'Indonésie doit immédiatement relever ces défis. Les travailleurs indonésiens doivent parvenir à un niveau de vie décent pour l'humanité et face à la révolution industrielle 4.0 des changements ont eu lieu, et il y a une perturbation des possibilités d'emploi, et en même temps, un nouveau système de travail a été créé. Pendant la pandémie la vie et l'emploi ont considérablement changés. Pour faire face à ces conditions, il est nécessaire de modifier les politiques, la réglementation, et de renforcer le rôle de chaque partie dans le domaine tripartite. Il faut renforcer les ressources humaines, il faut améliorer les compétences pour s'adapter aux nouvelles conditions évolutives, sans oublier la protection des travailleurs. Cette protection est importante, et nous devons souligner que les travailleurs sur les plateformes numériques doivent recevoir une protection sociale et avoir les mêmes droits que les autres travailleurs. Actuellement, l'Indonésie n'est pas incluse dans la longue liste de la liberté syndicale, mais ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problèmes dans l'application de la convention. Le monde du travail ne reconnaît plus la discrimination et les limites dans le domaine du genre. Nous recommandons que outre l'égalité, nous soutenons les conventions et recommandations pour mettre un terme aux actes de violence et de harcèlement dans l'emploi, car cela n'est pas conforme aux droits de l'homme. Nous encourageons le travail décent, un salaire suffisant et la sécurité sociale, pour que des relations professionnelles dignes soient réalisées. Merci de votre attention, et bienvenue au nouveau Directeur général.

M^{me} Verónica Patricia Navia Tejada

Gouvernement (Bolivie (État plurinational de))

Merci. Je souhaite saluer le Président de la plénière, les représentants travailleurs et employeurs, les Ministres du travail, et les représentants des différentes

organisations présentes physiquement et virtuellement. L'État plurinational de Bolivie soutient la justice sociale et lutte contre les inégalités pour équilibrer les relations de pouvoir imposés par les systèmes hégémoniques économiques mondiaux et les formes de production en protégeant les droits des travailleurs. La Conférence cette année doit relever de grands défis car il y a eu la pandémie de la COVID 19, un coup d'état en Bolivie, et nous avons vu que les inégalités se sont aggravées. Les personnes ont été obligées de rechercher des solutions pour continuer de vivre, et elles se sont retrouvées poussées dans un système mondial dans lequel elles étaient de plus en plus vulnérables. Nous réaffirmons que les réponses à toutes ces inégalités doivent être fondées sur les personnes. Il faut revoir le concept de travail informel, et un travail informel est informel parce que les gens ne perçoivent pas de salaire fixe, et donc n'ont pas de relation professionnelle employeur – employé. Les personnes ont besoin de davantage de protection, de retraites, etc. La Bolivie a beaucoup progressé pour rendre les droits universels, comme l'accès à la santé, et par ailleurs, le gouvernement agit pour garantir la santé et pour verser des crédits aux associations et aux travailleurs indépendants, notamment. Nous avons progressé dans la dépatricialisation de notre État, et par ailleurs, il y a une plus grande représentativité dans les espaces politiques et de nouvelles possibilités pour améliorer la situation économique, de santé, et d'éducation des femmes. Il faut renforcer la lutte contre les carences sociales et économiques, lutter contre l'abandon par l'État. Des espaces internationaux comme celui-ci avec la représentation de tous les secteurs sont les meilleurs pour créer ensemble ces solutions. Il faut s'inquiéter de la politisation extrême, et il faut renforcer le multilatéralisme pour répondre aux problèmes communs sans exclure les États. Il faut rechercher le dialogue, et non l'agression. Cette Conférence doit avoir des réponses objectives, techniques, et équilibrées, et il est primordial de respecter le principe de souveraineté et de non-ingérence. Nous sommes convaincus que cette Conférence nous aidera à réfléchir à l'égalité, à la protection des travailleurs dans tous les secteurs, comme nous le faisons en Bolivie. La solidarité, la complémentarité, l'égalité et la réciprocité doivent toujours être à notre horizon, la protection des droits des travailleurs et des droits syndicaux. Le travail ensemble, pour parvenir à des sociétés justes et pour vivre bien avec l'aide opportune et non pas sous forme d'échange de compensation obligatoire avec une coopération internationale équivalente dans nos relations entre pays pour consolider les revendications historiques justes. Merci.

M. Hugues Ngouelondele

Gouvernement (Congo)

Monsieur le Président de la 110e session de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'Organisation internationale du travail, Mesdames et Messieurs, distingués invités en vos rangs, grades et qualités. En cette circonstance particulière, permettez-moi au nom de toute la délégation tripartite congolaise ici présente de rendre un vibrant hommage à Monsieur Guy Ryder pour le travail élogieux accompli durant son mandat, en tant que Directeur général de l'Organisation internationale du travail. Je félicite pour la qualité du rapport et la pertinence de la thématique choisie pour la 110e Conférence internationale du travail. C'est l'occasion également pour moi de féliciter au nom de mon Président de la République Son Excellence Monsieur Denis Sassou-N'Guesso, Monsieur Gilbert Houngbo pour son élection au poste de Directeur général de l'Organisation. C'est une fierté pour notre continent, l'Afrique, qu'il reçoive pour l'accomplissement de l'immense tâche qui lui incombe désormais, nos encouragements et le soutien de mon

pays. Je tiens comme beaucoup d'autres ici à rappeler que cette session a lieu dans un contexte marqué par la pandémie liée à la COVID 19 dont les effets ont été dévastateurs, et continuent à impacter nos économies et le marché du travail. On peut énumérer sans être exhaustifs, les licenciements massifs, la fermeture des écoles et des structures de formation, l'apparition de nouvelles formes de travail, et dans le pire des cas, la cessation des activités ou la fermeture de plusieurs entreprises. Pendant deux ans, l'OIT n'a pu organiser aucune session de la Conférence internationale du travail en présentiel et je salue donc cet effort louable de Monsieur le Directeur général et son équipe d'avoir réussi à nous réunir à nouveau à Genève. Mesdames et Messieurs, les couches vulnérables, les jeunes, et les femmes en situation de précarité avant l'apparition de la COVID 19 ont vu leurs situations se dégrader davantage. C'est pourquoi le choix du thème central de cette session, à savoir l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'être humain à juste titre, devrait nous conduire à repenser nos politiques publiques en matière d'emplois afin de les concevoir vers plus de solidarité pour assurer à tous une protection sociale. Mon pays, la République du Congo, a conçu et applique son plan national de développement, PND 2022-2026 dans ce sens et pour mettre en adéquation nos politiques et nos stratégies en matière d'emplois et de sécurité sociale. Ce plan fait une place de choix aux principales composantes de l'économie sociale et solidaire. Nous sommes rassurés que les résolutions de la 110e session de la Conférence internationale du travail sur cette problématique, ainsi que l'accompagnement du Bureau international du travail seront pour nous un grand apport à sa mise en œuvre. Par conséquent, nos politiques et stratégies en matière d'emploi devraient désormais prendre en compte les besoins spécifiques des différentes catégories sociales dans un cadre inclusif et consensuel impliquant toutes les parties prenantes. C'est le véritable défi pour lequel nous devons unir nos efforts. C'est l'occasion pour nous de mettre en place des mesures d'urgence pour une meilleure protection en assurant une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle à la lumière des normes internationales du travail. Les leçons apprises de la crise sanitaire après les mesures conservatoires destinées à protéger la santé des travailleurs sur leurs lieux de travail nous ont permis de faire évoluer notre législation du travail. Le Congo a par exemple inséré en bonne place dans l'avant-projet de Code du travail qu'il vient de finaliser de nombreuses dispositions sur le télétravail et le travail à temps partiel avec son corolaire, le chômage partiel. En matière de sécurité sociale, il a également entrepris l'harmonisation de la législation nationale au socle juridique de la Conférence interafricaine de prévoyance sociale. L'assurance maladie universelle se met en place progressivement. Pour conclure, je réitère l'engagement de notre pays à mettre en place des politiques nationales inclusives en matière d'emploi, de travail, et de sécurité sociale conformément aux conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail. Je vous remercie de votre aimable attention.

M. Marius Constantin Budai

Gouvernement (Roumanie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, Excellences, c'est un plaisir que de m'adresser à la plénière de la CIT. J'aimerais féliciter le Directeur général et toute l'équipe de l'OIT d'avoir présenté un rapport exhaustif, et d'avoir organisé la Conférence alors que les circonstances sont fort difficiles. Depuis que la classification PMA a été créée en 1971, elle a joué un rôle essentiel pour sensibiliser le monde entier et pour réfléchir à ce qui pourrait être fait pour aider les Nations Unies à atteindre leur objectif à long terme et pour renforcer le rôle essentiel de l'OIT dans le soutien de

justice sociale dans un monde en pleine évolution. Par ailleurs, tout a été fait pour aider les travailleurs dans leur transition du secteur informel vers le secteur formel. De nouveaux déséquilibres et des évolutions sans précédent sur le marché du travail sont aussi une question difficile pour le dialogue social et nous devons travailler avec les partenaires sociaux pour trouver les meilleures réponses à la crise et pour nous concentrer, pour veiller que les droits de toutes les personnes actives économiquement qui travaillent dans différentes formes d'emplois soient bien protégées et représentées. La Roumanie est un donateur d'assistance pour le développement et elle apporte de l'assistance au développement par ses propres programmes et par la politique de l'Union européenne ainsi que par les initiatives financières. L'assistance publique au développement est un élément essentiel de la politique de coopération roumaine. Les initiatives de coopération pour le développement de la Roumanie sont évalués en fonction de leur contribution à la réalisation des ODD. Le principal objectif stratégique de la Roumanie, fondé sur ces engagements de coopération pour le développement international et de contribuer à l'élimination de la pauvreté extrême, en améliorant la sécurité et la prospérité dans les PMA pour soutenir leurs propres objectifs de développement. L'éducation, le développement social, l'adaptation aux changements climatiques, l'eau et la sécurité, la reconstruction après les conflits, la résilience, la paix et la sécurité sont certaines des priorités de la Roumanie. Le volume de l'assistance officielle au développement de la Roumanie a toujours augmenté ces dernières années et a atteint 355 millions de dollars en 2020, ce qui représente 0,13% du PIB. Le gouvernement roumain est prêt non seulement à poursuivre la coopération et à observer les normes internationales du travail, mais aussi à partager ses bonnes pratiques et ses politiques qui permettent de répondre de façon efficace aux difficultés actuelles, générées par la dynamique sans précédent de changement dans le monde du travail. Merci.

M. Mohammed Shaher Saed

Travailleur (Palestine)

L'OIT a toujours participé à un grand nombre d'activités. Elle a donné un appui technique afin de renforcer la coopération et le dialogue social en Palestine. Par ailleurs le BIT a toujours aidé, soutenu le renforcement des institutions, et ce conformément aux réglementations internationales, et nous adaptons notre législation en conséquence. Malheureusement l'occupation israélienne pose obstacle à tout ce que nous faisons. Israël a la mainmise sur le marché du travail palestinien. L'occupation israélienne nous contraint à des situations de travail inacceptables. Par exemple, 25% des palestiniens travaillent sur le marché israélien. Alors, cette occupation, quand est-ce qu'elle prendra fin ? Quand est-ce que ces politiques allant à l'encontre de l'intérêt de la Palestine, la Palestine souffre de ces mesures, elle souffre des activités militaires sur leurs terres. Nous avons été privés de nos droits légitimes et nous en sommes privés tous les jours encore. L'auto-détermination nous est niée, le droit à un État palestinien avec Jérusalem pour capitale nous a été niée. Un grand nombre de mesures ont été prises par le gouvernement israélien, les colonies qui ont été construites sur des maisons palestiniennes démolies, les actifs palestiniens ont été confisqués, et je parle-là de Palestiniens musulmans et chrétiens, et les permis de travail ne sont plus donnés aux travailleurs palestiniens qui eux, doivent franchir la barrière de sécurité ou de séparation tous les jours. D'ailleurs, 960 Palestiniens ont été détenus lorsqu'ils franchissaient cette barrière, et tout le monde sait que nous avons cette journaliste palestinienne qui a été tuée alors qu'elle portait le gilet qui l'identifiait bien en tant que journaliste. C'était une agression à l'encontre de tous les journalistes,

à l'encontre de la liberté d'expression. Nous vous exhortons à nous aider à mettre fin à cette occupation. Nous avons besoin de votre soutien afin de mettre fin à cette fausse neutralité. Vous avez réagi à la crise en Ukraine, et nous vous appelons à justement réagir aussi à la situation des Palestiniens. Le monde a tourné son attention vers la tragédie qui se déroule en Ukraine mais la tragédie palestinienne, elle, elle a été négligée. Nous appelons à la mise en place de principes, de mesures similaires, pas de géométrie variable. Nous demandons la mise en place de mesures similaires qui s'appliqueraient à des cas similaires plutôt que d'avoir recours à un camouflage de l'occupation israélienne, un camouflage qui équivaut finalement à une complicité avec l'occupation. Nous souhaitons coopérer avec le BIT à Genève et à Jérusalem. C'est ainsi que nous pourrions mettre en place des règles justes et équitables pour tous les travailleurs. Merci de votre soutien, du soutien apporté à notre bureau à Jérusalem. Nous avons bien lu le rapport rédigé par le Directeur général et nous espérons que ce rapport sera analysé de très près, et je saisis cette occasion pour souhaiter au Directeur général du BIT sortant mes meilleurs vœux pour la suite de son chemin, et nous saluons le nouveau Directeur général élu qui peut être assuré de notre bonne coopération. Ensemble, nous pourrions améliorer la situation pour les travailleurs palestiniens sous l'idée sous laquelle il n'y aura pas de justice sociale en Palestine sans occupation israélienne. Je vous remercie.

M. Zacarias Da Costa

Communauté des pays de langue portugaise

À l'occasion de cette nouvelle Conférence internationale du travail, les Ministres du travail et des affaires sociales de la CPLP, réunie le 6 juin 2022 veulent se dire tout à fait prêts à s'engager dans la coopération internationale pour notamment endiguer les effets de la pandémie COVID 2019 et assurer une récupération sociale et économique après la crise. En rappelant les principes inscrits dans la déclaration du centenaire et la déclaration de reprise de 2021 il nous faut effectivement une reprise centrée sur les personnes, un dialogue social, un développement des compétences, un travail décent. Nous réaffirmons l'importance que revêt le système de contrôle qui doit être fondé sur les normes et qui opère dans le respect de la transparence, objectif, impartialité et respect du tripartisme. En reprenant les principes et les engagements pris par la déclaration finale de la dernière réunion des Ministres du travail de la CPLP de 2021, en rappelant également la déclaration de Luanda de juillet 2021 nous décidons de souligner l'importance de continuer d'œuvrer vers une reprise centrée sur les personnes, résiliente et durable. Une transformation du monde du travail en intégrant les technologies modernes, et ce conformément aux conclusions du Forum global de haut niveau de février 2022. Il s'agit aussi de continuer de soutenir des conditions de travail sûres et salubres fondées sur les droits et principes fondamentaux au travail. Par ailleurs, il s'agit aussi de réitérer l'engagement vis-à-vis de l'éradication du travail forcé et du travail des enfants, en concertation avec le plan d'action de la CPLP pour le combat contre le travail des enfants 2021-2025 adopté en mai 2021, ainsi que les conclusions du cinquième sommet de Durban de mai de cette année. Nous souhaitons également réitérer notre engagement vis-à-vis de tous les débats qui portent sur la démocratisation de tous les organes de gouvernance de l'OIT. Nous souhaitons également soutenir les travaux qui œuvrent pour une protection sociale pour tous le monde, pour tous les travailleurs. Nous souhaitons soutenir également le débat sur la promotion d'un meilleur système de contrôle des normes de l'OIT, et soutenir également les débats qui se tiennent au sein du Conseil d'administration de l'OIT. Promouvoir les initiatives qui visent à promouvoir une

amélioration de ce système de contrôle, de façon transparente et véritablement tripartite. Enfin, il convient de ratifier l'engagement pris par un grand nombre de pays de la CPLP afin de promouvoir au sein du Conseil de l'administration de l'OIT, les décisions qui renforcent le rôle que joue la langue portugaise comme langue officielle ou même de travail de l'Organisation. Je vous remercie de votre attention.

M. Vladimir Shcherbakov

Confédération générale des syndicats

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués et les invités de la Conférence, tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter, Monsieur le Président, de votre élection à ce poste de haute responsabilité. Nous sommes convaincus que sous votre direction, la Conférence saura traiter avec succès toutes les tâches qui lui sont confiées. Le thème choisi par le Directeur général du BIT de façon à ce qu'il soit examiné à la présente Conférence, à savoir les pays les moins avancés, la crise, les transformations structurelles et les futurs domaines de l'emploi sont effectivement d'actualité et très importants pour le monde du travail étant donné qu'à l'heure actuelle le monde entier, et le monde du travail en particulier sont soumis à de dures épreuves. On ne peut manquer de souscrire à ce qui figure dans le rapport, à savoir que le programme d'action déjà adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies se recoupe largement avec le mandat de l'OIT et contient un appel insistant à lui apporter une contribution importante pour faciliter sa réalisation et les problèmes les plus graves, exigeant une solution urgente se posent en effet aux pays les moins avancés. À notre avis, il est très important que le rapport soit adressé non seulement aux 45 États membres de l'OIT qui sont les pays les moins avancés, mais aussi de manière générale à l'ensemble de ses 187 États membres. La communauté internationale doit prendre d'urgence des mesures pour améliorer radicalement la situation qui s'est établie. À cet égard, l'OIT est appelé à un rôle déterminant, puisqu'elle est le leader incontesté de la communauté internationale en matière de politique sociale et de l'emploi. L'épidémie de COVID 19 a fortement secoué l'ensemble de l'économie mondiale, ce qui a engendré d'importantes difficultés en matière de croissance économique pour les pays du monde entier, mais les conséquences pour les pays moins avancés vont être bien entendu beaucoup plus lourdes étant leur faible niveau de développement et leur faible potentiel de production. Disposant de ressources financières beaucoup plus importantes et d'accès aux vaccins les pays à économie développée reviennent activement à une vie normale, alors que les pays les moins avancés, qui déploient néanmoins des efforts inlassables, s'efforcent de compenser le préjudice subi. Conformément à son mandat, l'OIT doit aider cette catégorie de pays à se sortir de leurs situations difficiles. Nous estimons que dans le contexte de l'ordre du jour de l'ONU en matière de développement durable à l'horizon 2030, le sens, le rôle et la place des PMA deviennent encore plus visibles dans le contexte de l'épanouissement général de tous les pays, que nous souhaitons, et de l'élimination de la pauvreté extrême. Merci de votre attention.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Merci beaucoup, une petite interruption, nous vous annonçons que le processus de vote est terminé. Le gouvernement de l'Arménie a demandé à exercer son droit de réponse après l'intervention du gouvernement de l'Azerbaïdjan. J'autoriserais l'exercice

de ce droit de réponse à la fin de la séance une fois que nous aurons entendu le dernier orateur inscrit pour cette après-midi. Ce droit de réponse devra être bref, ne pas dépasser deux minutes et devra être prononcé en utilisant des termes parlementaires. Conformément à l'usage établi à l'OIT il ne sera pas possible d'exercer un deuxième droit de réponse. À présent, je donne la parole à Madame Nohra Padilla Herrera, et j'invite Monsieur l'orateur suivant à se préparer à prendre la parole tout de suite après elle.

M^{me} Nohra Padilla Herrera

Femmes dans l'Emploi Informelle: Globalisation et Organisation

Je m'appelle Padilla Herrera et je viens de Colombie. Lors de la 110e Conférence du travail, nous sommes heureux de pouvoir nous exprimer. Je voudrais rappeler à l'OIT que nous sommes plus de 20 millions de personnes qui faisons le recyclage des ordures et nous sauvons ainsi des millions de tonnes de matières premières que nous récupérons dans les ordures année après année. Bien que nous ayons une tâche qui apporte une importante contribution pour lutter contre le changement climatique et préserver les ressources naturelles notre secteur de travail est marqué par la pauvreté. Nous n'avons certes pas de patron mais nous n'avons pas non plus de juste rémunération et encore moins accès à la sécurité sociale, sans parler de la sécurité de notre travail, mené au milieu des ordures. Cependant, dans le cadre de l'économie populaire, sociale et solidaire nous avons réussi à nous organiser en association pour faire face à la concurrence vorace d'entreprises d'incinération qui sont liées au gouvernement. À part nos compétences aux cotés de ceux qui s'occupent de recyclage dans le monde, nous exigeons que les normes définies ici insistent sur l'importance du monde du travail associatif pour que nous puissions obtenir des mesures de protection et des conditions de travail dignes. Nous méritons un appui, et bénéficier des progrès collectifs. Avec des centaines de millions de travailleurs faisant partie de l'économie populaire, sociale et solidaire, depuis des dizaines d'années nous assurons notre propre subsistance et nous créons des richesses pour d'autres secteurs de l'économie. Pendant la pandémie, une fois de plus, notre travail a contribué aux activités essentielles, ce qui a permis à l'humanité à faire face à ses difficultés. Il est vrai que notre travail fait que nous attendons de l'OIT, des entreprises et des gouvernements et des travailleurs formels qu'ils prennent des mesures de protection et d'encouragement au développement de l'économie populaire, sociale et solidaire en fonction de chaque secteur. Les entreprises qui se déguisent en coopératives ne sont pas synonymes des vraies coopératives constituées de travailleurs, et c'est vrai aussi de nous qui travaillons dans le recyclage. Nous demandons pour nous une solidarité qui fasse en sorte que les entreprises ne puissent mener à bien leurs menaces d'exclusion et de déplacement de millions de recycleurs. L'économie de marché n'est pas la seule solution face à la gestion de l'environnement social et économique. Nous connaissons des problèmes très graves, nous, les millions de travailleurs de la Terre, et c'est pourquoi l'économie sociale, populaire et solidaire doit être promue dans le respect de normes et cela aussi pour ceux qui recyclent les ordures.

M. Julio Durval Fuentes

Confédération latinoaméricaine et caribéenne des travailleurs d'État

Monsieur le Président de la 110e Conférence internationale du travail, chers représentants des gouvernements et des employeurs, camarades, j'ai l'honneur de

m'adresser à vous aujourd'hui en tant que Président de la Confédération latinoaméricaine et caribéenne des travailleurs d'État. Le monde auquel nous sommes confrontés aujourd'hui, ainsi que les circonstances qui sont les nôtres requièrent plus que jamais que l'on revitalise, redynamise et repositionne l'OIT. Aujourd'hui le fossé entre ceux qui ont tout et ceux qui n'ont rien est de plus en plus creusé, et en même temps les nouveaux conflits et affrontements menacent la paix mondiale. Dans son rapport, le Directeur général nous dit que se profile à l'horizon une crise alimentaire, énergétique et financière. Mais de quoi parlons-nous, au juste, quand il est question de crise ? Qui est-ce qui subit la crise, qui est-ce qui en vit les conséquences ? Un rapport récent d'Oxfam révèle que en pleine pandémie, la plus grande pandémie du siècle passé, les revenus d'entreprises, des grandes multinationales ont été démultipliés, grâce à des bénéfices extraordinaires, et notamment dans les secteurs pharmaceutiques, énergétiques, technologiques et alimentaires. Selon ce même rapport, en 2022, toutes les 33 heures, 1 million de personnes tombent dans la pauvreté extrême. En même temps, toujours pendant la pandémie, un nouveau millionnaire a été identifié toutes les 30 heures. Alors quand on analyse cette inégalité, on voit bien que la crise ne touche pas tout le monde et c'est un système qui a pu se mettre en place grâce à des mesures d'État, réglementaires, fiscales, d'autres mécanismes tels que l'endettement externe, et les traités de libre-échange. Le secteur public et les services de qualité qu'il fournit est un employeur de taille, alors pourquoi ne pas renforcer son rôle à l'heure de créer des emplois et à mener à bien un nouveau processus économique de justice sociale. Les travailleurs d'État participent à ces débats, nous les promouvons. Nous défendons les conventions 151 et 154 portant sur la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur public. Nous soutenons également les politiques publiques qu'il nous faut absolument pour arriver à la justice sociale. Le risque de crise alimentaire, énergétique et financière est-il causé, ou découle-t-il de la guerre ou des sanctions que l'on prend pour éviter cette guerre ? Est-ce que nous pouvons éviter la crise en nous battant contre l'inégalité ? On ne peut pas lutter contre les sanctions, contre la crise et contre les guerres. Les blocus contre Cuba et contre le Venezuela dans notre région sont un exemple d'actions criminelles qui doivent cesser. Comment, alors, faire face à cette inégalité ? Le mouvement international des femmes montre bien que l'on peut agir mondialement. Nous devons récupérer l'internationalisme et la solidarité au sein de la classe pour nous battre contre l'inégalité, un mouvement qui nous rassemble pour organiser une puissance à même d'inverser la tendance pour l'avenir. Merci.

M. Pampis Kyritsis

Fédération syndicale mondiale

Chers camarades syndicalistes, Mesdames et Messieurs, nous vivons une crise, une crise économique du capitalisme. La pandémie a creusé les inégalités sociales et on en a profité de nouveau pour s'attaquer aux droits démocratiques et aux libertés syndicales. Les interventions de guerre impérialistes continuent sans relâche. Elles ne portent pas sur la protection des droits humains, contrairement à ce que dit leur propagande, mais il s'agit des ressources, de l'énergie, des pères, des mères. En Yougoslavie, en Palestine, au Liban, en Syrie, en Iraq, en Afghanistan, à Chypre, en Libye, et à bien d'autres endroits encore, et c'est la raison pour laquelle l'invasion de l'Ukraine par la Russie, ou dans ce cadre-là, invoquer le droit international comme le font les États-Unis, l'UE et l'OTAN, ou invoquer la protection des droits humains, est pour le moins hypocrite. La paix dans le monde ne se protège pas avec le militarisme, elle ne se protège pas en protégeant justement les fascistes et les nationalistes

d'extrême droite. On en saurait se fonder sur des sanctions et des guerres économiques. Tout ce que l'on fait finalement, menace la paix dans le monde. Il faut la dissolution de l'OTAN et des alliances militaires qui l'accompagnent. Abolir les armes nucléaires et ce dans le respect de l'indépendance et la souveraineté de tous les pays et ce pour tous les pays, et pas seulement ceux qui servent les intérêts américains. Mesdames et Messieurs, le travail décent est un joli mot qui sonne bien, mais il ne reflète pas, il ne répercute pas, les conditions de travail et de vie d'aujourd'hui. Pour qu'un travail soit décent, il faut veiller à la satisfaction des besoins de ceux qui produisent les richesses. Les progrès dans les sciences et les technologies ont créé il y a longtemps déjà des conditions pour justement répondre à ces besoins, mais c'est la façon dont la prospérité et la richesse est distribuée qui est indécente. Elle est injuste, elle est inacceptable. Le mouvement syndicaliste ne se fait pas d'illusions. Nous savons très bien que ce slogan va rester lettre morte, et que ce n'est que grâce à la solidarité et l'internationalisme que l'on pourra lui donner une teneur. En septembre, un nouveau Directeur général du BIT entrera en fonction. Nous le félicitons et nous lui souhaitons un bon travail. Une fois de plus, depuis cette tribune, nous réitérons notre demande que nous formulons à l'OIT depuis toujours. La Fédération syndicale mondiale doit être traitée de façon juste et équitable sur la base de la représentativité. Nous demandons au nouveau DG de faire preuve d'ouverture à cet égard. Les discriminations et les exclusions doivent prendre fin maintenant. Voilà le type d'OIT dont nous avons besoin : pluraliste, représentative, et participative. La FSM continuera de se battre pour les droits des travailleurs, pour un monde libre de guerre et d'interventions, sans exploitation aucune, sans discrimination. Je vous remercie.

M^{me} Lorraine Sibanda

StreetNet International

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants à la 110e session de la CIT, je m'appelle Lorraine Sibanda, je préside une association du Zimbabwe ainsi que StreetNet International. StreetNet International est une alliance mondiale qui rassemble 600 000 membres de 53 pays. La majorité sont des femmes, employeurs indépendants. Le travail de ces femmes se déroule peut être au sein de l'économie informelle, mais elles contribuent de façon importante à l'économie formelle, à l'économie locale et celle des pays du monde. Au cours de deux dernières années, nous avons souvent rencontré de grandes difficultés sous l'effet de la pandémie de COVID 19. Cela se reflète d'ailleurs à cette 110e session qui a dû se tenir sous forme hybride. Mais la COVID 19 a entraîné un impact encore plus grave pour nos membres qui appartiennent à l'économie informelle. La COVID 19 pose des difficultés considérables aux commerçants et vendeurs de rue informels dont la plupart n'ont pas accès à la protection sociale ou juridique, pas plus qu'aux soins de santé ou aux services publics, alors qu'ils ont dû faire constamment l'objet de restrictions à leur droit de travailler. Dans les pays en développement, la plupart des travailleurs participent à l'économie informelle, ils travaillent dans des conditions de précarité et courent constamment le risque de perdre leur source de revenus. Ils risquent aussi des violences et harcèlement au quotidien peut être de la part des autorités locales et de celles qui maintiennent l'ordre public. Ils ont du mal à contribuer à l'économie locale. Nous sommes heureux que la Conférence de l'OIT en 2022 ait choisi de mettre l'accent sur le travail décent et l'économie et la solidarité sociale. Les coopératives et d'autres formes de solidarité et d'économie solidaire peuvent mener à l'intégration des travailleurs informels et promouvoir un modèle de solidarité sociale. Cela comme autre solution face aux entreprises dont le but principal est non seulement le lucre mais aussi

les bénéfiques pour leurs membres et la communauté dans son ensemble. Les valeurs et principes de l'économie sociale et solidaire sont d'assurer l'inclusion sociale et de contribuer au développement d'une société équilibrée et aussi de la démocratie. Diverses formes de solidarité sociale existent. Nous avons les coopératives, des groupes et des coopératives de crédit ou d'assurance. Nous encourageons à l'adoption de lois de solidarité sociale pour assurer un accès à l'assistance sociale, à la sécurité sociale et à des avantages fiscaux lorsque cela est possible. Les membres de StreetNet en Afrique, Asie et Amérique latine se sont organisés et ont mis au point des associations de crédit, et offrent des prêts à leurs membres. Cette forme d'économie sociale et solidaire est tout à fait populaire parmi ces vendeurs informels, ainsi ils réussissent à survivre. StreetNet participe à divers initiatives destinés à promouvoir la protection sociale pour les vendeurs de rue au moyen de l'économie sociale et solidaire. Un membre du Sénégal a organisé des activités de sensibilisation sur des coopératives d'assurance maladie. La recommandation 193 de l'OIT prévoit clairement de reconnaître que les coopératives dans tous les secteurs de l'économie sont utiles, et cette recommandation s'applique à toutes les formes de coopératives. La recommandation 204 de l'OIT mentionne de façon explicite les coopératives dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. [vgr INTERRUPTION 04:58] Il est important de mettre en place un cadre réglementaire pour les travailleurs de l'économie informelle qui doivent s'organiser dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. [vgr INTERRUPTION 05:21] Il est important d'assurer l'accès aux finances et à l'apport de capitaux. Nous estimons que les conclusions du débat général sur l'économie sociale et solidaire doivent se fonder sur les instruments internationaux se référant à l'économie sociale et solidaire et sur le programme de travail décent de l'OIT de façon à inclure une définition reflétant les valeurs et les principes de l'économie sociale et solidaire. Ainsi, les droits seront respectés dans le domaine du travail et il y aura une distinction entre les unités d'économie sociale et solidaire par rapport aux autres unités économiques, et cela permettra de reconnaître cette forme d'économie qui constitue une économie indépendante. L'économie sociale et solidaire peut transformer l'économie et contribuer à la réalisation d'un programme de travail décent. Nous appelons à la promotion d'une identité propre pour l'économie sociale et solidaire qui lui permette d'être distinguée du secteur privé comme public. Notre droit à la liberté syndicale et d'être représentés en tant que travailleurs doit être prévue et exercée. Rien pour nous qui ne soit sans nous. Merci beaucoup.

M. Henrik Yeritsyan

Gouvernement (Arménie)

Monsieur le Président, l'Arménie a demandé la parole pour exercer son droit de réponse face aux allégations sans fondement prononcées par le Ministre du travail et de la protection sociale de la population d'Azerbaïdjan. Sa déclaration comportait un récit qui n'a rien à voir avec la réalité et poursuivait comme objectif de détourner l'attention de la communauté internationale des crimes commis par l'Azerbaïdjan contre le peuple du Haut Karabakh. Les forces armées de l'Azerbaïdjan, pendant les 44 jours de leur offensive à l'automne 2020 avec l'aide de mercenaires terroristes du Moyen Orient, ont systématiquement et de manière délibérée ciblé des zones résidentielles et des infrastructures civiles au Haut Karabakh. Les personnes ont fui leurs foyers pour protéger leurs vies. Tous les territoires qui ont été occupés par les Azerbaïdjanais dans le cours de la récente guerre ont été totalement éliminés ainsi que les populations arméniennes qui s'y trouvaient. Entre temps, les autorités de l'Azerbaïdjan ont tout fait pour détruire systématiquement le patrimoine culturel

arménien et donc réécrire l'histoire de la région. La très grande majorité des résidents déplacés par la force du Haut Karabakh, 88% d'entre eux sont des femmes et des enfants. Beaucoup ont été victimes de divers déplacements forcés depuis qu'ils avaient fui la purification ethnique commise par l'Azerbaïdjan dans les années 90. Le gouvernement de l'Arménie a mis au point différentes stratégies et interventions pour les personnes affectées, répondant à divers besoins, en versant par exemple des allocations matérielles en assurant la réparation des dommages matériels, en assurant l'accès à la santé, à la santé mentale, à la réhabilitation physique, à l'éducation, à un logement temporaire et à la création de revenus. Mais il est déplorable que l'Azerbaïdjan politise une plateforme internationale et crée ainsi des obstacles artificiels dans l'impunité. Merci.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Merci beaucoup. Bien, nous sommes arrivés à la fin de la liste des orateurs pour cette séance. Chers délégués, la greffière m'annonce que le quorum est atteint, s'agissant du point 8 de l'ordre du jour, approbation des amendements portés au Code de la convention de travail maritime. Le quorum se fonde sur 317 votes, amendement sur les contrats, systèmes de protection, règle 1.4, 330 pour, 2 contre, 6 abstentions. Amendement sur le rapatriement des gens de mer, règle 2.5. 335 votes pour, 1 contre, 11 abstentions. Amendement sur les communications, les règles 3.1 et 4.4. 336 pour, pas de votes contre et 11 abstentions. Amendement sur l'alimentation et l'eau potable, la règle 3.2. 340 votes pour, pas de votes contre, 7 abstentions. Amendement portant sur les soins de santé sur terre, règle 4.1. 334 votes pour, pas de votes contre, 13 abstentions. Amendement sur l'équipement de protection personnelle, règle 4.3. 343 votes pour, pas de votes contre, et 4 abstentions. Amendement sur la notification des décès en mer, règle 4.3, 342 votes pour, pas de votes contre, 5 abstentions. Enfin, les amendements sur les garanties financières, propriétaires enregistrés, les annexes A2, 1 et A4,1, 337 votes pour, pas de votes contre. 10 abstentions. Par conséquent, les amendements apportés au Code de la convention sur le travail maritime sont approuvés. Le détail des résultats du vote seront publiés prochainement sur le site web de la Conférence et figureront dans le compte rendu 1B. Merci beaucoup. Chers délégués je vous remercie de vos interventions. Nous concluons cette troisième séance plénière de la 110e Conférence internationale du travail. Nous reprendrons le débat général demain. Mesdames et Messieurs, la séance est levée.

► Mardi 7 juin 2022

M. Ali bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental (Qatar)

Mesdames et Messieurs, veuillez prendre vos places, nous allons commencer. Honorables délégués, Mesdames et Messieurs, bonjour, je suis très heureux d'ouvrir cette quatrième séance plénière de la 110e session de la Conférence internationale du travail. Nous allons reprendre sur la discussion plénière qui porte sur les rapports de la Présidente du Conseil d'administration et du Directeur général. Je vous rappelle que le délai limite pour s'inscrire sur la liste des intervenants pour la plénière est 18 heures, heure de Genève. Veuillez-vous reporter au bulletin quotidien pour les consignes quant à la façon de s'enregistrer pour intervenir en plénière. Je voudrais par ailleurs

inviter tous les délégués qui interviennent via Zoom à le faire en utilisant un matériel adéquat et en étant dans un endroit calme. Utiliser un micro inadéquat ou être dans un endroit bruyant rendra le travail des interprètes beaucoup plus difficile, voire impossible et il se peut que votre message ne puisse même pas être transmis. J'invite tous les délégués à garder cela en tête. Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'ai le plaisir d'annoncer que les huit amendements au Code de la convention sur le travail maritime mis au vote hier après-midi ont été adoptés à une majorité écrasante. Ces amendements avaient été négociés et adoptés en mai 2022 par les représentants des gens de mer, des armateurs et des gouvernements, à l'occasion de la quatrième réunion, deuxième partie, de la Commission tripartite spéciale de la CTM. Les nouvelles dispositions s'inspirent des enseignements tirés pendant la pandémie. Elles doivent entrer en vigueur en décembre 2024 et vont contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail des gens de mer dans le monde entier. Je voudrais adresser toutes mes félicitations aux délégués pour avoir participé à ce moment important dans la vie de notre Organisation. Je vous invite à vous joindre à moi pour applaudir afin de marquer ce moment. Honorables délégués, Mesdames et Messieurs, nous allons reprendre la discussion sur les rapports de la Présidente du Conseil d'administration et du Directeur général. Je voudrais lancer un appel à tous ceux qui vont intervenir. Je vous appelle à parler dans un esprit d'ouverture, avec dignité comme cela s'impose dans l'instance suprême au plan international pour les questions sociales et du travail. Pour exercer sa liberté d'expression, une des caractéristiques essentielles de l'Organisation internationale du travail, dans un esprit de respect mutuel, il est essentiel que tous les délégués utilisent un langage parlementaire, respectent les procédures reconnues, ne traitent que des points qui sont sur la table et évitent d'aborder des questions qui sont étrangères. Cette discipline est nécessaire si nous voulons que notre travail soit efficace et réussi. Notez par ailleurs que cette session de la Conférence se heurte à des limitations importantes. De ce fait, la durée des interventions est limitée pour des raisons opérationnelles à quatre minutes. Respecter strictement cette limite de temps est essentiel pour toutes les interventions. On recommande aux délégués de réduire les civilités au minimum. Nous allons suivre la liste des orateurs telle qu'elle figure dans le bulletin quotidien et sur l'application, sauf lorsqu'un intervenant n'est pas dans la salle ou n'est pas en ligne, auquel cas nous donnerons la parole au suivant sur la liste. Je vais donner la parole au premier intervenant de ce matin, le représentant des travailleurs de la République de Corée. Ce sera ensuite le tour du représentant de la Bulgarie. Le représentant des travailleurs de la Corée a la parole.

M. Dong Myeong Kim

Travailleur (République de Corée)

Bonjour, je m'appelle Dong Myeong Kim, je suis le Président de la Fédération syndicale coréenne. Je voudrais tout d'abord adresser ma plus profonde solidarité au peuple de l'Ukraine qui souffre de cette guerre dévastatrice, et j'adresse cette solidarité à tous nos camarades dans le monde entier qui ont beaucoup souffert de la COVID 19. Le monde fait actuellement face à une récession économique et à une situation de conflit social sans précédent, déclenché par la guerre et la pandémie. L'impact disproportionné de la pandémie sur les personnes à revenus faibles et sur les pays les moins avancés a encore creusé les inégalités sociales et économiques. Dans ce contexte, le rapport du Directeur général pour améliorer le travail décent dans les PMA n'a jamais eu autant d'importance. Je partage totalement sa remarque lorsqu'il dit qu'il faut accorder une attention particulière à ceux dans les pays qui sont les plus désavantagés sur les marchés du travail et au plan international, à la situation et les

besoins des PMA pour atteindre comme prévu les objectifs du développement durable. Je considère qu'il est urgent d'augmenter de façon significative l'aide publique au développement pour atteindre ces objectifs. La Corée a obtenu une forte croissance économique grâce à sa persévérance après la dévastation causée par la colonisation japonaise et la guerre de Corée, et elle est devenue la dixième économie au monde. Toutefois, notre rapport APD-RNB reste moitié moins que la moyenne de l'OCDE. Le gouvernement coréen doit faire davantage en termes d'APD. Toutefois, il est plus important de promouvoir le travail décent dans les PMA étant donné que le travail décent est l'élément central du potentiel de croissance. La pleine protection des droits fondamentaux des travailleurs est au cœur de cet effort. Les deux grandes multinationales, Pernod – Ricard et Diageo ne tiennent pas compte de la législation du travail en Corée, oppriment les syndicats et imposent des restructurations. Les travailleurs coréens ont pleinement conscience de la situation des travailleurs sur les chaînes mondiales de valeur dans les PMA parce que nous vivons la même oppression. Notre Fédération continuera à exhorter les multinationales coréennes à respecter pleinement les législations nationales du travail dans les PMA et appelle le gouvernement coréen à surveiller cela de plus près. Nous pensons que ce faisant nous continuerons à une croissance économique inclusive et durable dans les PMA et à promouvoir le travail décent pour tous. Toutefois, malheureusement, les droits fondamentaux des travailleurs ne sont pas totalement protégés, même en Corée. Les conventions fondamentales de l'OIT 87 et 98 sont entrées en vigueur cette année. Toutefois, la législation du travail en Corée contient encore des dispositions qui ne correspondent pas aux normes internationales. Par exemple, une définition restrictive d'employé, le retour du rapport sur la création de syndicats, une intervention excessive du gouvernement dans les maximum des congés possibles, des restrictions excessives sur les droits des syndicats à faire grève, et l'intervention de l'État dans les négociations collectives dans le secteur public ainsi qu'une interdiction totale des activités politiques et de la grève pour les fonctionnaires et les enseignants. [vgr INTERRUPTION 03:59] Notre Fédération exhorte le nouveau gouvernement coréen, l'exhorte de ne pas introduire de force des politiques du travail qui vont allonger la durée du travail, saper le travail décent et saper les dispositions d'assouplissement du travail et mettre en place un système de rémunération basé sur la performance. La loi sur la sanction des graves accidents doit être renforcée, s'appliquer à tous les travailleurs, sachant les discussions importantes qui ont lieu sur l'inclusion de la santé et la sécurité au travail parmi les principes et droits fondamentaux au travail. J'appelle également le gouvernement de la Corée à relâcher immédiatement notre camarade Yoon taek-geun, Vice-président de la KCTU qui a été arrêté pour avoir manifesté. Le moment est venu pour la Corée d'assumer sa responsabilité de membre de la communauté internationale en solutionnant rapidement ses questions nationales et en promouvant activement les droits fondamentaux des travailleurs dans les PMA. Nous pensons que c'est ainsi que pourra être mise en œuvre la déclaration du centenaire de l'OIT et pourront être atteints les objectifs de développement durable. Merci.

M^{me} Zhulieta Varlyakova

Gouvernement (Bulgarie)

Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs les mandants, c'est pour moi un honneur de participer à cette session de la Conférence internationale du travail et je suis particulièrement heureuse que nous puissions être là physiquement. Au cours de ces deux dernières années et encore cette année, les efforts de la communauté internationale continuent à être concentrés sur la réponse

aux conséquences de la pandémie de COVID 19, qui n'est pourtant malheureusement pas terminée. Le Directeur général Ryder décrit de façon très précise dans son rapport cette pandémie comme un coup de massue sur l'économie mondiale. Justement, un coup qui a été tellement dur pour tous les pays, mais plus particulièrement pour les économies les moins développées, celles qui ont le moins de marge budgétaire. Atteindre les objectifs de développement durable, établir la justice sociale est impossible sans se soucier des problèmes que rencontrent ces pays. Les inégalités dans le monde continuent de se creuser, avec des guerres et des conflits armés dans différentes régions qui s'ajoutent à la pandémie de COVID 19. La guerre actuelle en Ukraine constitue un grave risque, non seulement dans le monde du travail, mais aussi un risque de crise alimentaire, financière et énergétique dans le monde entier. L'OIT a prouvé au fil du temps le rôle important qu'elle peut jouer pour aider les pays en situation de crise ou en difficulté. Je voudrais également souligner l'importance du plan d'action de Doha dans lequel l'OIT a un rôle essentiel à jouer. Les normes internationales du travail et le tripartisme sont essentiels pour garantir le travail décent dans tous les pays. Au niveau national, je voudrais signaler que parmi les principales priorités pour la stratégie nationale pour l'emploi en République de Bulgarie, figure l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre pour qu'elle corresponde aux besoins de l'économie. À court terme, nous nous concentrons sur l'acquisition de compétences professionnelles et numériques et la création d'emplois pour revenir au niveau prépandémie. À plus long terme, les mesures prévues dans le cadre du plan de reprise nationale constitueront un outil d'atténuation des conséquences négatives et favorisera la restructuration de l'économie. Je voudrais, pour conclure, signaler que ce n'est pas par hasard que l'expression communauté internationale est une expression largement acceptée et utilisée dans le droit public international. Pour parler de communauté, il s'agit tant des responsabilités communes, des droits communs, et des objectifs communs. La paix, la justice sociale, et le travail décent pour tous sans exceptions, et sans jamais laisser personne de côté. Au nom de la Bulgarie, je voudrais remercier Monsieur Ryder de sa précieuse contribution au travail de cette Organisation en tant que Directeur général. Son mandat a coïncidé avec une période extrêmement difficile dans le monde avec notamment la pandémie. Pourtant, il a réussi à diriger avec beaucoup de réussites cette Organisation et ses mandants dans cette période. Je le remercie de son travail, de son soutien, de son implication et de sa détermination dans un esprit de dialogue social, et je le remercie de renforcer le rôle moteur que joue l'OIT pour le travail décent. Je suis convaincue que le travail de son successeur sera tout aussi fructueux, je vous remercie.

M. Pehin Abu Bakar Apong

Gouvernement (Brunéi Darussalam)

Excellences, Président de la Conférence internationale du travail, délégués, Mesdames et Messieurs. Je suis ravi de me faire l'écho de mes collègues pour féliciter le rapport du Directeur général portant sur la crise, la transformation structurelle et l'avenir de l'emploi dans les pays les moins avancés. Le rapport du Directeur général aborde différents problèmes, un large éventail de défis en lien avec les différents mandats de l'OIT, le système multilatéral et la communauté internationale. Il est nécessaire de prendre conscience de l'importance de la solidarité, de la cohérence politique, d'une réforme structurelle cohérente permettant d'atteindre la prospérité pour les PMA. Comme cela a été indiqué par le Directeur général, davantage de travail devra être fait pour évaluer les mandats, l'efficacité de l'OIT, s'agissant de répondre aux différents défis mondiaux, la pauvreté, le caractère informel de l'emploi, l'évolution

démographique, nous estimons que l'OIT doit disposer des outils nécessaires et poursuivre sa coopération importante et ses partenariats et ce pour le développement de tous les États membres qui sont dans le besoin. Monsieur le Président, alors qu'avec prudence, nous sommes confrontés aux défis économiques, aux répercussions sociales de la pandémie, des initiatives telles que le développement des compétences, les différents programmes en la matière, nous sommes disposés à lutter contre le chômage des jeunes et à garantir la reprise de la confiance pour les différentes industries à l'issue de la COVID 19. Depuis le 1er janvier, par le biais de différentes initiatives, 1 361 chômeurs ont pu trouver un 3 318 apprentis recherchent actuellement un emploi dans différents secteurs. Nos progrès sont centrés sur la personne et sont au cœur de notre vision 2035. Nous disposons d'un conseil, de la planification et de l'emploi, et nous travaillons ainsi sur des programmes encourageant l'emploi durable. Cependant, un dialogue continue est nécessaire entre les différents partenaires, notamment du secteur privé, et il s'agit ici de répondre aux besoins en matière de compétences de la population et répondre aux qualités recherchées par le marché de l'emploi. Nous sommes ravis de remarquer que la Conférence porte son attention cette année sur le mandat de l'OIT en lien avec le monde du travail à l'issue de la pandémie, notamment le rôle de l'Organisation dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, les formations mais également la discussion récurrente en matière d'emploi. Pour conclure, Monsieur le Président, je souhaiterais saisir cette occasion pour exprimer la profonde reconnaissance du gouvernement de Brunéi Darussalam, adressée à Guy Ryder pour ses contributions importantes, l'atteinte des objectifs, et les attentes en matière d'emplois décents dans la région d'Asie du sud-est. Nous souhaitons également présenter nos sincères félicitations à Monsieur Gilbert Houngbo, suite à son élection au poste de Directeur général de l'OIT, je vous remercie, Monsieur le Président.

M. Shigeyuki Goto

Gouvernement (Japon)

Merci, Monsieur le Président, Directeur général, délégués. Je suis Shigeyuki Goto, Ministre de la santé, du travail et de la prévoyance sociale. C'est un grand honneur que d'intervenir aujourd'hui au nom du gouvernement du Japon. Avant d'aborder les différentes questions inscrites à l'ordre du jour, je souhaiterais présenter la position du Japon en lien avec la situation actuelle en Ukraine. L'agression récente de la Russie à l'encontre de l'Ukraine constitue une violation claire de la souveraineté et de l'intégrité territoriale de l'Ukraine. Il s'agit d'une tentative unilatérale de modifier le statut quo par la force. C'est un acte qui ébranle le fondement même de l'ordre international. Ceci constitue une violation grave du droit humanitaire international et est inacceptable. Nous le condamnons. Le gouvernement du Japon exprime son soutien sans failles aux travailleurs et employeurs ukrainiens, ainsi que son gouvernement élu démocratiquement comme cela, et reflété par le fait que nous nous sommes portés coauteurs de la résolution du Conseil de l'OIT portant sur la question. Nous exprimons notre sincère reconnaissance à l'égard du Directeur général, Guy Ryder et son équipe pour ses efforts dans l'organisation de la présente Conférence. S'agissant du sujet du rapport du Directeur général, nous avons soutenu différents types d'activités en matière de développement depuis près de 50 ans, et ce par le biais des programmes multi et bilatéraux du Japon et l'OIT. Ces programmes aux besoins, au contexte des pays dans le monde entier par le biais de différentes initiatives telles que l'amélioration des normes en matière de sécurité et de santé, mais également le développement des systèmes de protection sociale. L'année dernière, nous avons

doublé nos contributions financières à ces programmes et nous avons décidé de maintenir le niveau de nos contributions cette année. S'agissant du développement des PMA, il est important pour toutes les organisations internationales compétentes d'œuvrer de concert et de porter leur attention sur le large éventail de problèmes rencontrés par les PMA, ceci doit être au cœur de notre programme tout en respectant l'appropriation par chaque PMA. Dans ce contexte, nous sommes de l'avis que l'OIT doit prendre des mesures stratégiques dans le domaine de l'investissement dans les personnes et le développement de la résilience face aux chocs futurs. Durant ces deux dernières années nous avons constatés beaucoup d'efforts pour surmonter la crise de la COVID 19, nous devons actuellement faire avancer le débat pour construire une société de l'après-COVID 19 tout en portant notre attention sur le changement climatique et sur une transition juste. À ce sujet, nous avons l'intention de contribuer activement aux discussions dans le cadre de la 17e réunion régionale de la région Asie-Pacifique en décembre. Enfin, nous souhaitons exprimer notre reconnaissance au Directeur général Ryder pour son travail accompli durant ces dix dernières années, durant cette période. L'OIT a lancé différentes activités notamment en réponse à la pandémie de COVID 19 entre autres crises, et différentes initiatives portant sur l'avenir du travail en réponse aux changements structurels rencontrés par les sociétés. En tant que membre fondateur de l'OIT, le gouvernement du Japon continuera de placer un accent particulier sur le dialogue social et fera tous les efforts nécessaires pour relever les défis persistants pour le monde du travail. Je vous remercie pour votre aimable attention.

M. Hajatollah Abdolmaleki

Gouvernement (République islamique d'Iran)

Merci Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs, depuis notre dernière Conférence, notre monde a connu beaucoup de changements et aujourd'hui notre monde est plus unilatéral et le monde du travail connaît beaucoup d'incertitudes. Mais nous ne pouvons pas penser que ces changements sont uniquement le fruit de la pandémie. Dans l'ombre de la pandémie nous découvrons un nouveau monde du travail. À la lumière de ce qui s'est produit dans le monde durant ces deux dernières années, nous savons que les progrès technologiques ne sont pas à l'avantage de tous les pays, de manière équitable et le fossé numérique s'approfondit au sein et entre les pays. Nous savons que l'unilatéralisme constitue une menace. Lorsqu'il s'agit de protéger la santé et le bien-être des personnes par le biais de campagnes de vaccination, nous devons encore progresser. Nous savons que les acquis restent fragiles et nous connaissons également le manque de résilience du monde du travail, par exemple face aux différents chocs. Il s'agit également de mieux reconstruire, mais cette vision est également menacée. La réalité nous a permis d'analyser les différents modèles, la situation actuelle afin que l'OIT puisse remplir sa mission pour l'avenir du travail. La question de la restructuration, le programme de l'OIT, la justice sociale, la publication du rapport annuel sur les inégalités dans le monde du travail constitue la base de la collaboration des différentes agences internationales. Il est nécessaire de revoir la représentation des gouvernements et la structure de prises de décisions de l'OIT en fonction des différents groupes régionaux. Nous sommes confrontés à cette réalité, l'efficacité du système actuel est menacée. Il s'agit ici de représenter la priorité de tous les États membres. Il s'agit de garantir la représentation des travailleurs, il s'agit de garantir la coopération tripartite et permettre à l'OIT de relever les défis futurs. Durant ces deux dernières années la République islamique d'Iran a dû faire face aux conséquences économiques en lien avec la pandémie de la COVID 19, et les

conséquences pour son marché de l'emploi et ses entreprises, et nous avons également dû faire face à des sanctions unilatérales, mais grâce à l'aide de Dieu, grâce à la collaboration avec les partenaires sociaux, et grâce aux principes du tripartisme, nous avons consenti tous les efforts nécessaires pour garantir les opportunités pour les travailleurs. Pour améliorer la situation des travailleurs, leurs moyens de subsistance et pour créer un environnement favorable, nous avons relevé le salaire minimum des travailleurs, nous avons atteint 57%. Nous avons également pris des mesures de protection sociale pour les travailleurs disposant de faibles revenus, et nous avons également travaillé sur différents programmes de formation et nous avons pu y parvenir grâce à différentes politiques menées à bien, ce qui a amenés à une croissance de 8%, indépendamment des sanctions auxquelles nous sommes confrontés. Aujourd'hui, je peux vous informer que les conventions 155 et 187 et l'amendement de l'acte constitutif de l'OIT a fait l'objet d'une procédure d'approbation actuellement. La situation des travailleurs et des employeurs dans les territoires occupés constitue une préoccupation et nécessite notre attention comme cela est mentionné dans le rapport. Nous saluons les mesures prises par l'OIT et nous appelons à davantage de mesures pour garantir un accès, un emploi décent dans cette région. Pour conclure, je souhaiterais exprimer ma sincère reconnaissance à l'égard du Directeur général, Monsieur Guy Ryder, merci pour tous ces efforts, merci, nous espérons que durant ce nouveau chapitre de l'histoire de l'OIT, cette Organisation deviendra plus efficace et plus démocratique. Merci.

M. Antonio Fernandes dos Santos Neto

Travailleur (Brésil)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Nous vivons à une époque difficile. La pandémie du coronavirus a provoqué l'effondrement du système économique global et notamment dans les pays en développement, tel que le Brésil. La désindustrialisation, la chute des revenus, le démantèlement de l'État, la précarisation du travail, l'affaiblissement des syndicats, et les inégalités produites par le néolibéralisme étaient implacables, et notamment vis-à-vis des plus vulnérables. Les gouvernements qui nous ont promis stabilité ont servi misère et une concentration des revenus absurde. Au Brésil, c'est exacerbé par un gouvernement qui relègue au deuxième plan des valeurs telles que la démocratie, l'humanisme ou la tolérance. Pour bien comprendre la sévérité de la situation au Brésil, dans la dernière décennie au Brésil nous avons connu pour la première fois en 120 ans une croissance zéro. Ce n'est pas par hasard, c'est une conséquence de l'hégémonie du néolibéralisme qui a pu se répandre avec la complicité de secteurs soi-disant progressistes, créant ainsi une inégalité brutale et préparant le terrain pour la montée en puissance d'un gouvernement autoritaire. Résultat, au Brésil aujourd'hui, presque 70% de la force de travail est au chômage ou dans l'informalité. Cinq personnes seulement concentrent, ou détiennent, la même richesse que 100 millions des Brésiliens les plus pauvres. Il faut un projet national de développement, inscrit dans un cadre de droit, respectant les meilleures pratiques internationales. C'est ainsi que nous pourrions inverser la tendance dans notre pays. Le gouvernement actuel a continué et a exacerbé les attaques contre les travailleurs. Il leur a retiré des droits. Il a démantelé la sécurité sociale. Il a persécuté les syndicats. Il a affaibli la négociation collective. Il a toléré le travail des enfants, l'esclavage moderne et a fait des fonctionnaires ses ennemis. Nous nous retrouvons dans un système d'esclavage moderne, qui s'appelle aujourd'hui le travail en plateforme. Au Brésil, près de 1,5 millions de travailleurs travaillent en plateforme. Ils n'ont pas droit à un repos

rémunéré. Ils n'ont pas de protection sociale, pas de garanties de revenus, et des journées de travail qui vont jusqu'à 18 heures par jour, sept jours par semaine, pour recevoir dix centimes de dollar par heure. Si on néglige les conséquences de ce recul on est dans l'erreur. Il faut une réglementation, autrement nous serons face à nouveau et embourbé dans ce nouvel esclavage déguisé en entreprenariat. Dans cette maison depuis 2015, justement on porte toute notre attention sur le travail de plateforme, et pour cela il faut une protection sociale, une organisation syndicale pour les travailleurs concernés. Nous proposons donc la rédaction d'une convention selon le modèle de la convention de travail maritime de 2006. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, avant de conclure, je dois vous alerter d'une chose. Le gouvernement brésilien dont le programme est négationniste, cruel d'un point de vue économique, qui a produit un génocide pendant la pandémie avec quasiment 670 000 décès, un taux de mortalité quatre fois plus élevé que la moyenne mondiale, ce gouvernement démantèle notre démocratie. Le chef de l'État au Brésil incite à la méfiance à l'encontre du système électoral, à la désharmonie entre les pouvoirs et il anime ses partisans à décrire la presse, l'opposition et le pouvoir judiciaire, alors il nous faut reprendre le chemin d'un monde démocratique, avec un développement durable, des emplois décents et dans le respect de la souveraineté. Je rappelle l'encyclique *fratelli tutti* du Pape François. Il est possible d'aspirer à une planète qui nous donne terre, toit et travail pour tous. La paix est là. Merci beaucoup, vive les travailleurs.

M. Martin Kocher

Gouvernement (Autriche)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Je commencerais par prendre position au sujet de l'Ukraine. L'Autriche condamne fermement l'agression russe non provoquée, non justifiée et illégale en Ukraine. Cette violation grave du droit humanitaire et de la charte des Nations Unies met à mal la sécurité internationale et la stabilité. L'Autriche soutient sans réserve la souveraineté et l'intégrité territoriale de l'Ukraine. La souffrance du peuple ukrainien est indicible. Elle est accompagnée de l'anéantissement totale d'emplois, d'entreprises et d'existences. Cela aura des effets pendant des années, et ce sont surtout les PMA, les pays les moins avancés, qui souffrent des effets globaux de l'agression russe, et je pense là à la sécurité alimentaire, qui est également menacée. Par ailleurs, les PMA se trouvent aujourd'hui devant des défis sans précédents qui ont été exacerbés par deux ans de pandémie. Nous approchons en ce moment à la mi-temps de notre agenda 2030. Nous sommes confrontés à des régressions préoccupantes, qui menacent nos progrès, les progrès que nous avons atteint à dure peine. Si l'on veut que personne reste pour compte, les PMA doivent être au centre de nos préoccupations. Le nouveau programme d'action de Doha qui a été adopté lors de la Conférence PMA dernière, renouvelle l'engagement vis-à-vis des PMA. Nous avons besoin urgemment d'une approche multilatérale cohérente. C'est pour cela que je me félicite du fait que l'OIT souhaite apporter sa contribution à la mise en œuvre du programme d'action de Doha. C'est grâce à son savoir-faire que le BIT peut aider à la transformation structurelle, à la mise au point des compétences, à la création de travail décent et il faut aussi se concentrer sur les droits fondamentaux au travail et je pense là surtout au travail des enfants qui a repris pour la première fois. Permettez-moi maintenant de souligner deux points très importants pour l'Autriche. Tout d'abord je me félicite du fait que la Conférence souhaite travailler sur une recommandation au sujet de l'apprentissage. J'attends de ces travaux un instrument qui sera utile pour créer des systèmes de formation dans lesquelles la formation au sein de l'entreprise joue un rôle important.

Cet apprentissage, cette formation dual, où l'on apprend un certain nombre de compétences dans les écoles professionnelles et où on est formés en entreprise est depuis toujours une pierre angulaire en Autriche, et puis depuis 2012, l'Autriche s'engage pour une approche santé et sécurité au travail dans le cadre des droits et principes fondamentaux au travail. La Conférence se penche dessus également. Je remercie le Directeur général Guy Ryder, je lui souhaite une Conférence couronnée de succès, je le remercie de son engagement sans failles pour la justice sociale et d'avoir pu surmonter les nombreuses crises des dernières années. Je félicite également le Directeur général élu, Monsieur Hounbo, et je lui souhaite mes meilleurs vœux. Je vous remercie.

M. Vilay Vongkhaseum

Travailleur (République démocratique populaire laos)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs.
[vgr INTERRUPTION 00:34]

(Interprétation non disponible)

M. Jameel Humaidan

Gouvernement (Bahreïn)

Au Dieu le clément, le miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs, membres des délégations. Je suis heureux, au début de cette allocution de féliciter le Président de la Conférence de la confiance qu'il lui a été marqué à l'occasion de son élection à la direction des travaux de notre Conférence. Je félicite aussi l'ensemble des Vice-présidents en leur souhaitant plein succès dans leurs travaux. Je voudrais aussi exprimer mes sincères remerciements à notre très cher ami Monsieur Guy Ryder pour les efforts incessants qu'il n'a cessé de déployer à la direction du Bureau international du travail. Nous le félicitons pour les réalisations de l'Organisation sous son mandat. Nous saluons son souci constant de toujours servir la cause du travail et d'œuvrer au renforcement de la confiance, du dialogue social et de la coopération constructive entre les différents partenaires. Nous lui souhaitons plein succès dans sa vie en dehors de l'Organisation. Je voudrais aussi féliciter Son Excellence Gilbert Hounbo, le nouveau Directeur général de l'Organisation qui a été élu à ce poste essentiel. Nous réaffirmons notre confiance dans ses capacités à diriger notre Organisation. Monsieur le Président, je félicite le choix par le Directeur général du thème des conséquences de la crise sur les PMA comme thème principal de son rapport, étant donné les rapports entre cette crise et les crises auxquelles ont été confrontés les États membres. Ce rapport présente une carte de route pour la transformation structurelle des marchés du travail et une contribution à la croissance de ces marchés à la réalisation de la sécurité et de la protection sociale. Le Royaume du Bahreïn, à l'instar d'autres États du monde, a déployé des efforts pour faire face aux conséquences de la pandémie de COVID 19 sur son économie et son marché du travail. Permettez-moi de souligner les principales initiatives que nous avons prises. Premièrement, nous avons octroyé des enveloppes financières et pris des mesures sociales en faveur des entreprises du secteur privé pour leur permettre de faire face aux conséquences socioéconomiques de la pandémie. Nous avons, en cela, contribué à stabiliser le marché du travail et évité les licenciements massifs et les disparitions de postes. Deuxièmement, le régime de l'assurance chômage adopté par le Royaume depuis 2006 a permis d'assurer la protection sociale aux travailleurs et aux personnes

à la recherche d'emploi. Troisièmement, des facilités ont été accordées pour permettre la mobilité des travailleurs migrants entre les différentes entreprises. Les droits du travail n'ont pas été perçus durant toute la période de la pandémie. Nous avons aussi exigé des entreprises de publier les avis de vacance dans la presse locale et ouvrir les postes vacants sans discrimination à la main d'œuvre locale et étrangère, afin de faciliter la réinsertion des travailleurs licenciés ou ayant perdu leurs emplois le cas échéant. Quatrièmement, nous avons renforcé les contrôles préventifs et les inspections du travail veillant au respect des droits de la main d'œuvre et à la stabilité d'un environnement de travail sain et exempt de toute forme de discrimination et d'infraction aux droits des travailleurs. Cinquièmement, le Bahreïn pour la quatrième année consécutive continue d'occuper une place de choix dans la première catégorie au classement du département d'État américain pour la lutte contre le trafic des personnes. Mesdames et Messieurs, le Bahreïn vient de mettre en œuvre un plan de relance économique étalé sur quatre ans. Le plan vise à relancer l'économie nationale, à développer le marché du travail, et à développer les secteurs prometteurs et à attirer un nombre plus important d'investissements porteurs d'emplois. Nous avons consacré une attention particulière au développement de l'enseignement et de la formation afin d'assurer la plus grande convergence entre la formation et les besoins du marché du travail. Enfin, le Royaume du Bahreïn poursuit sa coopération avec les instances de l'Organisation internationale du travail et tous les pays amis et frères afin de mettre en œuvre les principes pour lesquels cette Organisation a été créée, afin de renforcer la justice sociale et la réalisation des droits fondamentaux au travail, en coopération avec les mandants. Nous souhaitons plein succès aux travaux de cette Conférence, que la paix, le salut et la miséricorde de Dieu soit sur vous. Je vous remercie.

M. Ali bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental (Qatar)

Merci. Je vous demande de garder le silence. Je donne maintenant la parole au gouvernement brésilien, qui a demandé un droit de réponse suite à l'intervention des travailleurs. Je lui donnerais ce droit à la fin de la séance lorsque nous aurons épuisé la liste des orateurs. Je vous demanderais d'être bref, vous ne disposerez que de deux minutes et je vous demande d'utiliser un langage parlementaire, et en respectant les procédures de l'OIT il n'y aura pas de droit de réponse ultérieur qui sera permis. Je donne maintenant la parole au représentant des travailleurs du Japon, Monsieur Shimizu.

M. Hideyuki Shimizu

Travailleur (Japon)

Merci Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, honorables délégués, et chers participants. C'est un grand honneur pour moi que de prononcer cette intervention en représentation des travailleurs du Japon. Je voudrais commencer tout d'abord par de bonnes nouvelles. Le parlement japonais va bientôt achever la procédure de ratification de la convention 105 de l'OIT. Bien sûr ceci est un moment très important pour Japon. Le gouvernement japonais doit agir plus vite pour ratifier la convention 111, la seule des conventions fondamentales à n'avoir été pas encore ratifiée. Monsieur le Président, nous avons pris bonne note du rapport du Directeur général, et nous en apprécions beaucoup l'analyse et la pertinence. Comme la signalé le Directeur général, améliorer la productivité fait partie des mesures cruciales

susceptibles d'aider à améliorer la situation dans les PMA. À ce titre, le JTUC RENGO, en collaboration avec ACTRAV organise des ateliers sur la productivité en Afrique depuis 1997. Nous avons aussi publié un manuel pédagogique à l'intention des syndicats. Le JTUC RENGO va poursuivre ces activités mais toutes les mesures d'aide, quelles qu'elles soient, auront du mal à améliorer la situation des PMA si elles ne respectent pas et ne promeuvent pas les normes fondamentales du travail, notamment le dialogue social basé sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Je voudrais appeler tous les États membres et leurs membres tripartites à renouveler leurs engagements à ratifier et mettre en œuvre les normes fondamentales du travail. Je voudrais pour terminer adresser mes profonds remerciements au Directeur général, Monsieur Guy Ryder, qui va bientôt parvenir au terme de son mandat de dix ans. Nous avons eu beaucoup de plaisir à travailler avec lui au service de la justice sociale et du travail décent dans une période particulièrement difficile. Pour conclure, je voudrais vous adresser les salutations solidaires des syndicats japonais en promettant que nous continuerons de participer activement aux activités de l'OIT. Je vous remercie.

M. Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer

Gouvernement (Guatemala)

Je suis très honoré de prendre la parole devant cette plénière qui rassemble les représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs à l'occasion de cette 110e Conférence internationale du travail. Après une pandémie qui a dévasté nos économies et qui a transformé le monde du travail, nous retrouver ici aujourd'hui montre que les pays peuvent et doivent se relever de la crise causée par la COVID 19. Comme l'illustre le Directeur général dans son rapport, il faut prendre soin des pays les moins favorisés dont la croissance économique a été encore plus frappée en raison de la pauvreté, de l'extrême pauvreté, de la malnutrition, des changements climatiques ou des conflits armés, qui ont réduit ces débuts de reprise. Nous devons tenir compte, avoir conscience de la dureté avec laquelle ont été frappés les plus vulnérables, ceux qui travaillent dans l'économie informelle, les femmes, les migrants, les jeunes, ce qui a fait reprendre le travail des enfants contre lequel nous luttons tant. Le gouvernement de Président Giammattei par le biais du Ministère du travail et de la prévoyance sociale pour soutenir les transitions sur le marché du travail, veille sur les travailleurs pour les aider à adapter leurs compétences aux besoins du marché numérique et pour cela a pris un certain nombre de mesures que je voudrais citer. Renforcer et moderniser l'informatique, ou les activités informatiques de l'inspection du travail qui a été dotée de moyens supplémentaires. Nous avons amélioré la couverture des services publics d'emploi en créant des espaces d'accueil virtuels pour mettre en rapport les emplois et les demandeurs d'emplois. Nous avons aussi un guichet unique et un portail électronique d'emploi. Nous avons aussi éparpillé les services d'emploi en créant des guichets uniques dans les agglomérations ce qui favorise le recueil d'informations, la mise en rapport des offres d'emploi et des demandes d'emploi et qui facilite l'accès tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Nous travaillons aussi à la création de compétences pour faire avancer le travail décent, par exemple l'apprentissage de langues clés. Nous apportons un soutien à certains secteurs de pointe qui devraient créer 2,4 millions d'emplois en dix ans. Nous avons une politique active sur le marché du travail, qui permet aux jeunes de 18 à 24 ans qui n'ont aucune expérience à entrer sur le marché du travail grâce à des aides spécifiques et des formations, et nous travaillons à une amélioration à une migration ordonnée par le biais d'agences de recrutement et des programmes de mobilité du travail qui permet à des Guatémaltèques d'occuper des emplois provisoires à l'étranger. Sans oublier que notre

objectif c'est de créer des emplois dans le pays et que l'immigration devienne un choix et pas un besoin. Pour conclure, je voudrais dire que ce travail est difficile, bien difficile, car nos pays sont résilients, nous l'avons vu, mais la croissance économique est bien loin d'être suffisante. Je voudrais inviter les mandants ensemble à redoubler d'efforts pour progresser plus rapidement sur les sujets d'intérêt commun qui pourront contribuer à une véritable reconstruction de nos pays. Et pour terminer, je voudrais dire que nous devons faire face aux conséquences de l'invasion injustifiée de l'Ukraine par la Russie, face à laquelle l'OIT ne peut rester silencieuse, car c'est une violation flagrante des principes de sa constitution, avec les conséquences graves que cela a sur le monde du travail en Ukraine et la crise alimentaire, financière et énergétique que cela engendre dans le monde. Je vous remercie.

M. Kyung Shik Sohn

Employeur (République de Corée)

Monsieur le Président, délégués, je suis ravi que cette Conférence internationale du travail se tienne à nouveau en personne. Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre profonde reconnaissance à l'égard du Directeur général Guy Ryder pour sa conduite de l'Organisation ces dix dernières années et pour son soutien aux partenaires tripartites pour surmonter la crise de la pandémie. La pandémie a eu un profond impact sur l'économie mondiale et le marché du travail. Des 255 millions d'emplois à plein temps perdus durant la pandémie, il nous en reste encore 22 millions à retrouver. Qui plus est, le conflit récent entre la Russie et l'Ukraine, l'interruption des chaînes d'approvisionnement mondiales, le risque d'inflation alimente les préoccupations quant à une tempête idéale pour une multiplicité de crises. À ce stade-ci, je soutiens pleinement le message du rapport du Directeur général de cette année, qui a mis en exergue la solidarité et la coopération nécessaire pour les pays les moins avancés. Le meilleur moyen de répondre au ralentissement de l'économie et au chômage dans les PMA c'est de permettre aux entreprises de se sentir libres du point de vue des investissements et de la création d'emplois. Les entreprises constituent un acteur clé de la création de l'emploi, c'est pourquoi il est impératif de reformer les réglementations et offrir des mesures incitatives pour l'investissement afin de créer un cercle vertueux où l'économie et les entreprises contribuent à la vitalité, à la création d'emplois. Nous devons également offrir un appui aux entreprises particulièrement touchées par la pandémie et créer un environnement favorable pour les nouvelles industries, et qui se développe dans le cadre d'un processus de transformation numérique. Au mois d'avril, en Corée, les conventions de l'OIT numéros 87, 98 et 29 sont entrées en vigueur. Pour une mise en œuvre fructueuse de ces conventions, des mesures complémentaires doivent être prises afin de rétablir l'équilibre des pouvoirs entre les travailleurs et la direction. Les droits des travailleurs ont été renforcés par la ratification des conventions par la Corée. Les droits des employeurs doivent également être améliorés par le biais d'une législation en lien avec le travail, comme par exemple, permettre le remplacement des travailleurs pendant les grèves, suppression de la clause de pénalité en cas de travail, de pratiques inadéquates par les employeurs, ou l'interdiction de l'occupation des lieux de travail par les syndicats durant les différends. Monsieur le Président, chers délégués, j'espère que cette Conférence nous offrira une occasion précieuse de partager notre expérience et notre sagesse quant à la manière de développer plus avant notre économie, notre marché du travail, dans ce monde d'après-pandémie.

M. Wills Rangel

Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)

Monsieur le Président, les travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela expriment notre préoccupation quant à l'avenir du monde du travail. S'agissant de la qualité de celui-ci, et la préservation des acquis sociaux qui ont été le fruit de longues luttes durant plusieurs années et que le capitalisme soit éliminé aujourd'hui pour augmenter ses bénéfices et ce au détriment des travailleurs. Nous ne pouvons pas permettre cette crise profonde que connaît le modèle capitaliste, aggravé par la pandémie, et que ceci soit résolu par le biais de l'exploitation et de la misère pour des millions de travailleurs dans le monde entier. En Amérique latine, seulement, la pandémie a détruit 31 millions d'emplois. Il faut aussi éradiquer les inégalités pour permettre la paix pour une répartition juste des richesses, sinon les conflits sociaux et les tensions se poursuivront. Dans notre pays, en plus de la crise de la pandémie, nous sommes confrontés à l'application de mesures coercitives unilatérales de l'empire nord-américain en alliance avec certains pays de l'Union européenne. Ces mesures ont miné le bien-être économique et social développé depuis 1999 et reflété dans notre constitution et dans la loi organique des travailleurs. Ceci a été le fruit de notre révolution bolivarienne avec à sa tête le Commandant Hugo Chavez. Plus de 550 mesures coercitives unilatérales ont été appliquées à notre pays, notamment le vol de nos avoirs stratégiques à l'étranger, le vol des réserves d'or et le gel de nos actifs à l'étranger. Le blocus a privé le peuple vénézuélien d'accès à l'alimentation, à la santé, au logement, une protection sociale et a touché également les employeurs du point de vue de leurs capacités de production et cela a miné également les avantages pour les travailleurs au niveau de la rémunération et la protection sociale. Cependant, grâce à la fermeté de notre gouvernement révolutionnaire, grâce à la discipline de notre peuple et grâce à la solidarité de pays amis tels que Cuba, la Russie et la Chine, nous avons été en mesure de prendre des mesures qui ont contrôlé la pandémie et actuellement nous enregistrons un taux de 95% de population vaccinée et 1,99 contaminations pour 100 000 habitants. La classe ouvrière a joué un rôle fondamental pour offrir les biens et services pendant la pandémie. Elle a garanti l'alimentation pour notre population. En 2020-2021 nous avons pu produire 85% de nos aliments consommés. Nous demandons à l'OIT d'ouvrir une enquête sur les économies des pays faisant l'objet d'un blocus pour voir comment ces mesures coercitives unilatérales touchent les travailleurs et les employeurs. Nous insistons pour que l'Organisation aide les pays faisant l'objet d'un blocus à atténuer les effets négatifs de ces sanctions et pour renforcer la résilience de notre population. Au Venezuela, les travailleurs se sont dotés de conseils productifs des travailleurs qui constituent une première, et encouragent la productivité de nos entreprises stratégiques indépendamment du blocus avec des conséquences directes pour la croissance de notre économie, ce qui prouve que sans classe ouvrière consciente il n'est pas possible d'atteindre le développement et le bien-être social et économique. Notre Président, Nicolas Maduro, a lancé plusieurs appels au dialogue et durant le mois d'avril dernier un forum du dialogue social a été lancé et les employeurs l'ont rejoint, et cela a permis de contribuer à une planification centralisée qui permettra de surmonter le modèle exclusivement basé sur l'exploitation du pétrole. Nous sommes convaincus que nous allons vaincre ce blocus criminel et remonter notre économie. Je vous remercie.

M. Vytautas Silinskas

Gouvernement (Lituanie)

Monsieur le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs c'est un grand honneur que de m'adresser à vous ici en plénière aujourd'hui. Je souhaite me faire l'écho des autres délégations et saluer le rapport du Directeur général préparé en vue de la présente réunion. Nous avons un monde, une humanité, c'est ce dont nous avons exactement besoin en ce moment. Il est nécessaire que la communauté internationale reste concentrée sur l'aide et la coopération pour les PMA. L'OIT dispose d'un mandat solide, s'agissant de contribuer à la mise en œuvre du programme d'action de Doha mais également le programme de développement durable à l'horizon 2030. Il est essentiel que l'Organisation préserve son mandat universel et sa présence même en situation de crise, mais on ne peut pas le considérer comme acquis. S'assurer que personne ne soit laissé pour compte dans le processus de développement est un défi essentiel à tout moment pour tous les pays et tous les peuples, et ceci nécessite un appui dévoué, actif et des investissements des États membres et autres partenaires. Nous ne pouvons pas atteindre le développement durable sans la paix. La Lituanie salue et soutient fermement la résolution du Conseil portant sur l'agression de la Fédération de Russie à l'encontre de l'Ukraine. Cette agression est incompatible avec la justice, l'humain et les droits des travailleurs, et les objectifs des membres de l'OIT. La Lituanie exhorte l'OIT à accélérer le processus de relocalisation de l'équipe d'appui technique de l'Europe orientale et de l'Asie centrale au-delà de la Fédération de Russie. Dans les situations d'urgence, nous les savons bien, ce sont toujours les plus vulnérables qui souffrent le plus. La question est de savoir comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent contribuer à la création d'un travail décent, durable, pour soutenir ces plus vulnérables, et nos efforts collectifs sont essentiels pour lutter contre la pauvreté, pour contribuer à un travail décent, pour promouvoir des marchés, une protection sociale, un dialogue social inclusif et juste. Il s'agit également de participer aux différentes mesures de promotion de la justice sociale. Garantir un avenir qui fonctionne pour tous constitue une responsabilité commune. Nous ne pouvons pas y parvenir seuls. Les changements dans une région touchent inévitablement la vie socioéconomique dans le reste du monde, d'où la nécessité de renforcer notre coopération au niveau national mais également les partenaires régionaux qui rencontrent le même type de défis. Nous ne pouvons renforcer l'OIT que en créant des engagements communs dans la mise en œuvre de normes et politiques internationales. Pour conclure, je souhaiterais indiquer qu'il est temps de renforcer la solidarité et davantage investir dans l'aide humanitaire, le développement durable et la paix. La coopération en matière de développement constitue un pilier essentiel pour renforcer notre avenir commun basé sur les droits de l'homme et la justice sociale, économique et environnementale, je vous remercie.

M. Gerardo Martinez

Travailleur (Argentine)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, chers camarades. Nous vivons dans l'incertitude causée par une crise sanitaire, économique, sociale et politique. La concentration des richesses, l'inégalité, et la pauvreté se sont exacerbés. Nous ne vivons pas dans les mêmes conditions lorsque la COVID a interrompu nos vies. Les travailleurs, nous misons sur la paix, le dialogue pour une construction plus juste de nos peuples. Le conflit entre la Russie et l'Ukraine, ainsi que les autres conflits

armés montrent bien que le système ne donne pas les bonnes réponses. Il nous faut un contrat social au sein duquel le développement économique trouve solution aux injustices. Nous devons règlementer le marché financier au service de l'économie productive et du bien commun. La transition juste est le chemin à suivre pour arriver à un développement économique en respectant la maison commune. Nous devons construire une nouvelle architecture financière, qui permette aux pays en développement de vivre dans plus de certitude, plus d'incertitude que celle ne que donne l'endettement. La démocratie, le multilatéralisme et le tripartisme doivent être les axes de la reprise. Plus que tout, nous avons besoin d'une OIT qui se montre dirigeante mondiale, avec un agenda de reconstruction suite aux dommages provoqués par la crise. Nous nous félicitons du consensus qu'il sera nécessaire pour arriver à l'inclusion de la SST en tant que principe et droit fondamental au travail. Nous continuons de lutter pour l'égalité homme-femme. Dans notre région, l'informalité, la précarité, le chômage et la pauvreté supposent qu'il nous faut des systèmes de protection sociale complets. Les violations de la liberté syndicale, la persécution et les assassinats de dirigeants syndicaux font rage. L'oppression des États contre l'expression populaire et l'affaiblissement de la négociation collective mettent en péril nos démocraties. La situation en Argentine doit faire l'objet d'une analyse. Dans le contexte d'un effondrement économique qui a été provoqué par l'austérité et un super endettement du gouvernement antérieur. Le nouveau gouvernement était à peine entré en fonction que la pandémie a explosé. Le confinement a aggravé la situation, évidemment. La réponse rapide fournie par le gouvernement a permis de réactiver l'état d'urgence et à remédier aux problèmes. On a pu renforcer les institutions grâce au dialogue tripartite avec la participation des syndicats. Le 19 février 2021 on a créé le Conseil économique et social qui constitue aujourd'hui un outil fondamental dans le cadre de la politique d'État. Les problèmes structurels ne sont pas idéologiques, l'inflation est un import prélevé sur la pauvreté, le mauvais cholestérol de notre tissu économique productif. Nous devons miser sur le développement, la production et le travail comme pilier de la justice sociale. La concertation politique doit pouvoir mener à la confiance, la prévisibilité et la sécurité juridique pour répondre aux besoins de nos peuples à court et à long terme. Nous saluons notre Directeur général, notre ami, Guy Ryder, qui a pu garantir le dialogue tripartite pour arriver à un monde plus inclusif. Je souhaite également saluer le Ministre du travail de l'Argentine, Monsieur Moroni, qui préside cette Conférence. Je vous remercie.

M. Alberto Echavarría

Employeur (Colombie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, je félicite le Bureau et aussi notre représentant employeurs à cette Conférence. Dans son rapport, le Directeur général renforce l'importance que revêt le tissu des entreprises pour la création d'emplois décents et productifs. L'OIT peut justement soutenir les PMA à l'heure de mettre en place des politiques, des normes claires, transparentes et simples. Ainsi, les entreprises et leurs salariés pourront s'épanouir et devenir durables. Ce type de mesure politique doivent s'orienter à des conditions qui facilitent justement la transition vers l'économie formelle, et ce pour le bien-être de tous et de toutes. La protection et l'amélioration des vies des travailleurs et de leurs familles doivent être liées à la productivité et à l'efficacité des marchés compétitifs. Pour ce qui est de la Colombie, il y a eu des manifestations sociales en 2021 et suite à cela, au sein de la Commission nationale de concertation, nous avons pu arriver à un accord tripartite pour la mise en place d'un salaire minimum pour remédier au problème de l'inflation

qui arrivait à des taux de 4%. Grâce à l'accompagnement de l'OIT la Commission des affaires internationales en Colombie a pu renforcer l'autonomie des syndicats en Colombie, renforçant ainsi aussi la confiance dans le système. Nous avons donné un suivi aux recommandations liées aux inspections du travail. Par ailleurs, pour protéger la vie et la santé des travailleurs, et pour diminuer les effets de la COVID 19, les entrepreneurs de Colombie ont mis en place un programme d'acquisition et de fourniture de vaccins aux salariés des entreprises. Nous avons pu ainsi vacciner 1,5 millions de vaccins. Cela fait partie des engagements des entreprises à l'heure de mener à bien et de vivre un capitalisme conscient. Je remercie le Bureau du BIT en Colombie d'avoir soutenu notre travail et d'avoir mené à bien des recherches sur les nouveaux systèmes d'emploi et les nouvelles relations au travail. Ces études menées nous ont données la possibilité d'avoir une perspective beaucoup plus large sur la réalité nationale en la matière. Nous avons pu améliorer aussi la législation et la jurisprudence colombienne au travail, et nous remercions aussi le BIT d'avoir invité la Colombie à des réunions d'experts pour pouvoir se pencher sur des questions de santé, sécurité au travail. Et nous avons pu participer à un haut niveau aussi avec les employeurs et les travailleurs pour partager nos points de vue sur ce genre de thématique. Monsieur le Président, nous devons construire de nouvelles relations au travail, renforcer le dialogue social pour surmonter les failles qui se sont creusées à cause de la pandémie. Nous, les employeurs, nous nous engageons à fournir notre contribution à cela pour protéger la vie et la santé de nos travailleurs, pour plus de bien-être social, pour plus de durabilité des entreprises et pour le travail décent. Les employeurs réitérons notre disposition et notre engagement vis-à-vis du dialogue social. Il s'agit là du meilleur outil pour renforcer la démocratie et pour arriver au consensus au sujet d'objectifs communs avec les travailleurs et leurs organisations les plus représentatives. Je vous remercie.

M. Seamus O'Regan

Gouvernement (Canada)

Bonjour Monsieur le Président de la CIT, ministres, ambassadeurs, Directeur général. Je m'appelle Seamus O'Regan, je suis le Ministre du travail du Canada. Le Canada est un membre fondateur de l'Organisation internationale du travail. À une certaine époque, lorsque le sol européen a mis sa mission en péril lors de la Seconde guerre mondiale, nous étions également son hôte. Nous demeurons un fier membre et partenaire dans la promotion des droits des travailleurs et de meilleures pratiques de travail partout dans le monde. Le rapport du Directeur général sur les PMA montre bien qu'il est important d'assurer une reprise centrée sur l'humain pour un avenir plus durable et plus inclusif pour les travailleurs. Le sol européen est de nouveau déchiré par la guerre, par l'attaque injustifiable non provoquée et coloniale de la Russie contre les citoyens ukrainiens. Le Canada et ses alliés continuent de soutenir l'avenir de l'Ukraine en tant que nation démocratique et indépendante, et où la voix des Ukrainiens domine, et non la voix de la haine. L'agression injustifiable de la Russie viole les principes sur lesquels cette Organisation est assise et le monde ne le tolérera pas. Le monde ne sera pas le témoin de souffrances supplémentaires. Les Ukrainiens pourront vivre dans la liberté, dans la sécurité et la prospérité, et la Russie devra rendre des comptes. Cette guerre affecte des familles travailleuses partout dans le monde, au sortir de la pandémie. Au Canada notre taux de chômage est le plus bas depuis quatre décennies. Quasiment toutes les familles travaillent, mais elles ont toutes l'impression de ne pas avancer. Les couts de la vie, du logement, du carburant continuent de caracoler alors que les salaires stagnent. Les taux de syndicalisation déclinent. Les

entreprises engrangent des bénéfices records et nous assistons à la dépression, l'angoisse et l'endettement des ménages. Pendant des décennies, les politiques de droite et de gauche ont dit aux familles qu'elles pouvaient aller plus loin, plus vite, si seulement elles en avaient le talent, si seulement elles travaillaient suffisamment. Ce message a constitué la toile de fond de l'inégalité toujours plus ardue. Vous pouvez y arriver si seulement vous avez le talent, si seulement vous aviez le talent, si seulement vous travaillez suffisamment dur. Mais si vous faites partie des 5 millions de Canadiens, si vous faites partie des 689 millions de personnes qui vivent dans la pauvreté, ce message ressemble à quoi ? C'est un message culpabilisant. Vos talents n'ont pas été suffisants. Votre travail n'a pas été suffisamment dur, et ce message finit par rendre les personnes en colère, une colère qui peut être exploitée, qui peut être instrumentalisée. C'est comme ça qu'on se retrouve avec des convois qui occupent nos capitales, des gilets jaunes, des démocraties instables, des politiques cyniques, des mouvements populistes. Il nous faut faire plus pour les gens qui travaillent. Il nous faut inclure les gens dans la prospérité économique, et nous devons réinventer, reraconter le succès, le succès doit se raconter par la dignité au travail. Parce que tout le monde travaille dur. Personne ne travaille pour être pauvre, personne ne travaille seul pour arriver à une entreprise qui vaut 100 milliards de dollars. C'est le marché qui s'en occupe. La fortune ou l'infortune du marché. Une force de travail épanouie, en bonne santé, ça c'est une bonne rhétorique, c'est ça, la bonne affaire. C'est ça la bonne gouvernance. Une coalition globale de syndicats, d'entreprises, de gouvernements, qui fait usage de tous les instruments, tout le monde doit être autour d'une table, c'est ainsi qu'on arrive à la croissance, qu'on arrive à affronter la crise climatique et qu'on arrive à créer de bonnes conditions de travail. C'est ainsi qu'on refait le lien avec la justice sociale. Je vous remercie.

M^{me} Margarida Adamugi Talapa

Gouvernement (Mozambique)

Monsieur le Président de la Conférence internationale du travail, Monsieur le Directeur général de l'OIT, je suis très heureuse, au nom du gouvernement de la République du Mozambique, de saluer le Président et les membres du Bureau pour leurs élections, pour avoir été élus à la tête des travaux de cette session. Nous voulons adresser des salutations spéciales à Son Excellence Filipe Nyusi, Président de la République du Mozambique qui avec beaucoup d'abnégation dirige le pays dans une période particulièrement délicate de l'histoire de la nation en raison des conséquences délétères des catastrophes naturelles, de la pandémie de COVID 19 et des attaques terroristes qui affectent certaines parties de notre pays. Le gouvernement et les partenaires sociaux du Mozambique rendent hommage au Directeur général, Monsieur Guy Ryder, pour son engagement sans failles tout au long de son mandat qui est sur le point de s'achever, et nous retiendrons pour toujours les leçons et les accomplissements qui marquent son parcours consacré à la promotion du travail digne. Nous félicitons le Directeur général d'avoir choisi comme sujet de son rapport la crise, la transformation structurelle et l'avenir du travail dans les pays les moins avancés. Ce rapport constitue un outil précieux de diagnostic des défis du marché du travail dans ces pays, et propose un programme de transformation structurelle qui doit être complété par des investissements dans les personnes, la promotion de l'innovation dans les technologies et la mobilisation de la solidarité internationale. Le Mozambique fait partie des pays qui font face à des difficultés de création d'emplois pour les jeunes, et face à cette situation nous avons adopté une série de mesures qui font partie d'un plan d'action pour l'emploi, formulé avec l'aide du BIT. Les activités de

notre gouvernement permettent aux jeunes de se doter des compétences nécessaires pour trouver un emploi sur le marché du travail. Le sujet de l'apprentissage dans le cadre de la discussion récurrente sur l'emploi est tout à fait d'actualité car ça nous donne la possibilité de repenser les politiques de promotion de l'emploi de nos pays, face aux défis engendrés par la pandémie de COVID 19, à la nécessité de préserver l'environnement et de faire face à l'évolution des technologies. Parmi les autres sujets de cette Conférence, les conditions de santé et de sécurité au travail dans la déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le Mozambique s'est engagé en faveur de la santé et de la sécurité au travail. Ce n'est pas par hasard que chaque année nous tenons une conférence nationale sur le sujet. Nous avons ratifié en 2018 la convention 176 sur la santé et la sécurité dans les mines et nous sommes sur le point de ratifier les conventions 155 et 187 sur la santé et sécurité au travail. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, pour terminer je voudrais une fois encore rendre hommage au travail réalisé par l'OIT au fil des années, de coopération avec le Mozambique dans différents domaines, raison pour laquelle nous soutenons le projet de programme et budget pour la période 2022-2023. Nous formons le vœux que cette assemblée produise des décisions et recommandations importantes à même de répondre aux grands défis du monde du travail d'aujourd'hui. Je vous remercie.

M^{me} Miriam Pinto Lomeña

Employeuse (Espagne)

Monsieur le Président [vgr INTERRUPTION 00:51] je voudrais tout d'abord remercier le Directeur général de son rapport qui nous semble très opportun et très positif. L'histoire récente nous a montré que le monde mondialisé est mieux que le monde non-mondialisé. La pandémie, les guerres mettent à l'épreuve la résilience de ce modèle de coopération qui constitue une opportunité pour tous les pays du monde, et surtout pour les moins avancés, et qui permet de faire face aux crises énergétiques, financières du monde. Pour que ce modèle fonctionne, il faut que les institutions internationales fonctionnent mieux tant dans le domaine monétaire que socioéconomique. Pour la première fois, l'humanité a une feuille de route conjointe, c'est un grand défi collectif. Ce sont les objectifs de développement durable pour lesquels les pays et les institutions internationales ainsi que les entreprises et les particuliers doivent être des agents de transformation. L'OIT, institution internationale a un rôle essentiel à jouer dans ce programme mondial et a le devoir d'avoir un rôle d'accélérateur de la croissance économique par l'emploi. L'OIT doit jouer son rôle moteur dans les pays les moins avancés pour faire appliquer cette feuille de route. Elle doit le faire via le tripartisme et le dialogue social. Les instruments dont on sait qu'ils peuvent contribuer au développement durable, augmenter la productivité, encourager l'innovation et faire face aux nouvelles tendances telles que la numérisation et l'écologisation. Dans les périodes les plus difficiles, l'histoire récente de l'Espagne, qui a beaucoup souffert de la pandémie, des milliers d'entreprises ont fermés, plus de 4 millions de travailleurs n'ont pas pu travailler pour des raisons sanitaires, les partenaires sociaux et les gouvernements, grâce au dialogue social, ont réussi à trouver les accords très importants. Certains de nature conjoncturelle pour surmonter la crise avec le moins de pertes d'emplois et d'entreprises possible, grâce à des mesures qui ont donné lieu à six accords sociaux de grande ampleur. Il y a d'autres accords plus structurels pour moderniser les relations au travail. C'est ainsi qu'il y a eu une réglementation sur le travail à distance, nous avons été pionniers en Europe pour garantir les droits au travail des travailleurs des plateformes numériques, nous nous sommes engagées à une transparence de salaires dans les salaires, nous

avons un accord sur la dépendance pour améliorer les soins aux personnes, nous avons réformé en partie les retraites pour préserver le système et nous avons fait une réforme du travail pour moderniser le cadre de négociation collective et de recrutement, et pour donner aux entreprises la souplesse interne dont elles ont besoin. En fait, nous avons réussi à avancer vers une protection sociale et de la sécurité de tous pour un marché du travail plus inclusif, plus équitable et plus dynamique. Avant de conclure, nous voudrions transmettre nos remerciements à Guy Ryder pour ses années d'engagement et de réussite et lui souhaiter un très bel avenir. Nous sommes convaincus qu'avec le nouveau Directeur général nous aurons quelqu'un qui nous permettra de faire face aux défis du monde du travail et de notre part, nous lui promettons notre appui total. Merci.

M. Elsade Atia Mohamed El Nakeeb

Travailleur (Égypte)

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, en mon nom et au nom des travailleurs égyptiens je vous adresse nos salutations à tous les participants à cette Conférence, les salutations de l'Égypte, dirigée par le Président al-Sissi qui s'est efforcé de garantir des conditions de vie décentes à son peuple, grâce à différents projets et initiatives, qui ont permis de réduire le chômage de plus de 3%. Nous sommes heureux de nous rencontrer physiquement après deux ans de pandémie qui a eu des conséquences négatives sur les économies de tous les pays du monde. Cette pandémie a eu un impact sur les travailleurs dans la plupart des secteurs, elle a eu un impact sur la productivité, et c'est le cas particulièrement des travailleurs du secteur informel et du secteur de la santé. Ceci a fait augmenter le chômage dans le monde et a empêché des milliers de familles de vivre convenablement. Le Président égyptien a lancé un certain nombre d'initiatives telles que celui des 100 millions de vies en bonne santé pour faire face à la pandémie. Nous avons réussi à réduire le taux d'incidence à huit cas par jour, grâce à la bonne direction prévue par notre Président. L'Égypte continue à lutter contre le terrorisme qui est une pandémie qui affecte un certain nombre de pays et qui a également eu un impact sur nos services, nos matières premières, sur le secteur du tourisme. La guerre en Ukraine a également eu des conséquences négatives sur les économies dans le monde entier et sur les travailleurs. L'Égypte a amendé un certain nombre de ses lois pour améliorer la vie de ses citoyens. C'est le cas de la loi sur la sécurité sociale, les salaires, la loi sur les syndicats. Nos syndicats sont d'ailleurs en pleine période d'élection. Ils sont là pour défendre les droits des travailleurs garantis par notre constitution. [vgr INTERRUPTION 03:14]

M. Akmadi Sarbassov

Gouvernement (Kazakhstan)

Bonjour Monsieur le Président, chers participants à la Conférence, permettez-moi de vous saluer au nom du gouvernement du Kazakhstan. Le Kazakhstan réitérera son engagement en faveur de la déclaration du centenaire qui est extrêmement pertinente et avec le mandat de l'OIT contribue au dialogue social et à la justice dans le monde. Notre gouvernement a toujours à l'esprit le bien-être des individus, nous souhaitons garantir la protection sociale depuis le tout jeune âge. Notre plan de développement national comprend cela parmi ses priorités. Le Kazakhstan a toujours réitéré son attachement aux idéaux internationaux, la paix et le développement des droits de

l'homme. Nous nous sommes dotés d'une législation en lien avec 25 conventions de l'OIT ratifiées. Nous avons ratifié la convention 175 avec nos partenaires sociaux. L'année dernière, nous avons signé un accord visant à mener des consultations en vue de la ratification d'une série de conventions telles que la 131 et 190. La pandémie de la COVID 19 a amené ses problèmes pour le marché du travail. Dans le cadre de nos mesures d'appui, nous avons adopté des mesures d'appui notamment dans le domaine social et plus de 4 millions de personnes en ont bénéficié dans notre pays. Dans le cadre de notre feuille de route en matière d'emploi nous avons dégagé des fonds importants afin de créer une infrastructure sociale solide. Nous avons pu également maintenir le taux de chômage à un taux décent. Nous consentons des efforts afin de garantir l'emploi des femmes. Nous travaillons également à la réglementation des plateformes numériques et nous allons apporter des modifications au Code du travail de notre pays dans ce sens. Nous nous sommes dotés d'un nouveau plan d'action pour garantir la sécurité sur le lieu du travail. Par le biais d'un décret présidentiel, le gouvernement va adopter un nouveau train de mesures dans le domaine des droits de l'homme et la primauté du droit avec notamment la liberté d'association. Pour faire face aux différents défis en tenant compte des nouveaux problèmes qui se posent avec nos partenaires sociaux, nous travaillons à un nouveau Code de protection social, pour améliorer le système de protection sociale pour garantir une évaluation juste de la contribution de chaque individu. Chers participants, le 5 juin nous avons fêté un évènement historique. La majorité de la population a soutenu un amendement de la constitution, c'est ainsi que ce referendum a permis d'ouvrir la voie vers cet amendement constitutionnel. Ceci permettra de consentir de nouveaux efforts en vue du développement de notre pays. Les moteurs importants pour le développement de notre pays doivent être l'emploi et l'activité des citoyens, c'est ainsi que nous pourrions bénéficier d'une économie efficace avec une répartition des revenus justes, en créant des emplois décents et pour améliorer le niveau de vie de nos citoyens. Pour conclure, j'aimerais souligner que le gouvernement du Kazakhstan poursuivra ses efforts en matière de justice sociale, d'un emploi décent conformément aux normes de l'OIT. Je vous remercie de votre attention.

M. Adllander Costa De Matos

Gouvernement (Sao Tomé et Principe)

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les représentants des États membres de l'OIT, Mesdames et Messieurs les participants. Avant toute chose, je voudrais, au nom du Ministère du travail de la solidarité, de la famille et de la formation professionnelle de Sao Tomé et Principe et en mon nom propre, saluer tous les présents à cette Conférence. Excellences, je voudrais devant cette auguste assemblée, rappeler que Sao Tomé et Principe est fermement engagée en faveur des principes et valeurs qui guident et régissent l'Organisation internationale du travail. Je veux aussi rappeler que mon pays est membre de l'Organisation internationale du travail depuis le 2 juin 1982. L'adoption de différents instruments, ainsi que l'adoption du programme pays pour le travail digne a permis à notre pays d'améliorer son marché du travail, les relations au travail, la santé et la sécurité au travail, à renforcer le dialogue social, ce qui contribue ainsi à davantage de justice sociale. Le gouvernement de Sao Tomé et Principe a choisi la protection sociale comme axe principal de son programme et grâce au soutien de la Banque mondiale, nous avons lancé plusieurs programmes de soutien aux familles en situation de fragilité sociale parmi lesquelles le programme de riposte socioéconomique à la COVID 19 qui est destiné à donner aux familles une aide financière sous conditions, afin d'augmenter leurs revenus mais aussi

de lutter contre la perpétuation de la pauvreté de génération en génération. Toujours dans le cadre de ce programme, nous avons lancé un programme d'éducation parentale pour apporter une réponse au décrochage scolaire, pour encourager à scolariser les enfants, et à lutter contre le travail des enfants. Dans le cadre de la protection sociale obligatoire, nous sommes en train de réviser les textes officiels, de revoir les méthodes de calcul des retraites, en réintroduisant les mécanismes de recouvrement forcé, nous revoyons le montant des amendes et des intérêts moratoires suite au retards de paiement des cotisations, nous améliorons les inspections et nous augmentons les taux de cotisations afin d'améliorer les prestations pour satisfaire ainsi les souhaits légitimes de notre société. En matière d'apprentissage, notre pays a généralisé cette enseignement et a adapté les programmes d'enseignement professionnel au monde du travail. Nous avons créé des programmes de stages en entreprise, ce qui va nous permettre de mettre en œuvre le programme de travail digne pour ce attrait à la transition de l'école vers le marché du travail. Notre pays s'est également engagé dans une réforme scolaire afin de s'adapter pour créer des emplois verts. Pour ce qui est de l'économie, il nous semble bon de signaler qu'à l'heure actuelle, Sao Tomé est en pleine transition vers l'économie bleue pour mettre à profit au maximum son emplacement géographique, ses ressources naturelles et contribuer ainsi à l'atteinte des objectifs de développement durable. Voilà ce que je voulais dire à cette auguste Conférence, merci de votre attention.

M. Aleksandr Shokhin

Employeur (Fédération de Russie)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom des employeurs russes je salue tous les participants à la 110e session de cette Conférence. La crise découlant de la pandémie continue d'influencer la situation dans le domaine du travail, ceci a miné la création de nouveaux emplois, développer les formations des travailleurs ou l'accès à la protection sociale. Tout ceci est pertinent pour toutes les économies ce qui est mentionné dans le rapport du Directeur général portant sur les PMA, la crise, ajustement structurel et avenir du monde du travail. Nous partageons également la position du Directeur général. Même dans la réalité économique d'aujourd'hui, les objectifs à l'horizon 2030 restent pertinents et doivent constituer une priorité pour les travaux et la coopération des parties. Il s'agit de résoudre des problèmes dans le domaine social et du travail, notamment le fait de préserver l'emploi. Nous travaillons en Fédération de Russie par le biais de coopération tripartite avec les représentants du gouvernement, employeurs et travailleurs. L'économie a à peine enregistré une reprise à l'issue de la COVID 19 que la situation s'est aggravée à cause des sanctions politiques et économiques de grande ampleur appliquées à la Fédération de Russie, ce qui influence directement le marché du travail, augmente le chômage, réduit les revenus et la protection sociale des citoyens. Les chaînes d'approvisionnement ont été touchées, le travail des entreprises, les transactions internationales, tout ceci constitue des défis pas uniquement pour le marché du travail mais également pour l'ensemble de la communauté internationale et son bien-être. Il est nécessaire de s'adapter à ces conditions de travail dans un régime de sanctions. Il s'agit de protéger les emplois, c'est pourquoi des mesures d'appui aux entreprises ont été prises dans le domaine fiscal, social et ce en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Malheureusement, certains pays à l'origine de ces sanctions font pression sur d'autres pays afin qu'ils les rejoignent par le biais d'une deuxième série de sanctions. Il y a également des organisations internationales qui, plutôt que d'encourager le dialogue diplomatique et social préfèrent poursuivre la lutte jusqu'à la victoire. C'est

inacceptable. Cela ne permettra pas de régler les différends. L'Organisation internationale du travail doit présenter sa position. L'OIT depuis plus de 100 ans a basé son travail sur le partenariat social et le dialogue social et c'est plus pertinent que jamais. C'est pourquoi les employeurs russes soutiennent cette approche. Nous espérons que l'OIT agira exclusivement conformément à ses objectifs et ses mandats en évitant la politisation de la prise de décisions. Au nom des employeurs russes, nous souhaitons présenter tous nos vœux de succès dans le cadre de cette 110e Conférence. Je vous remercie.

M^{me} Agnes Cser

Travailleuse (Hongrie)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, chers délégués. Que veulent donc les salariés hongrois ? Ils veulent un lieu de travail qui soit sûr et salubre. Ils veulent pouvoir fournir un niveau de vie décent à leurs familles. Lorsqu'ils sont malades, ils souhaitent avoir accès aux prestations de sécurité sociale et une réintégration à leur travail, et c'est pour cela qu'il faut créer des emplois, et puis il faut garantir un revenu qui permette de vivre de façon décente tant en ville qu'à la campagne. Je vous parle au nom des travailleurs hongrois. En 2021 les nouvelles vagues COVID ont rendu l'emploi plus difficile. Elles ont par ailleurs chargé les épaules des travailleurs des secteurs de soins et des secteurs sociaux. Mais le taux de chômage, lui, est tombé à 3,7% grâce à des mesures du gouvernement. En 2020, le volume du PIB a connu une baisse de 5%, hors en 2021 il a accru à nouveau pour atteindre 6,4%. Le salaire moyen a augmenté de 8,7%. Le salaire moyen des travailleurs de la santé a augmenté de 24,7%. Les allocations familiales se sont montées à 980 milliards de forints en 2022, une augmentation notable depuis 2021. Par ailleurs, le gouvernement garantit aujourd'hui plus d'un milliard de forints pour les familles. Les principes de la santé et sécurité au travail ainsi que la justice sociale supposent que ces présentations doivent bénéficier aussi aux travailleurs temporaires, de plateforme, saisonniers, aux entreprises familiales et aux indépendants. Grace à la prévention, on peut prévenir des maladies. La prévention requiert la sensibilisation, la promotion de la santé au travail ainsi que un réseau de santé au travail fonctionnel. Par ailleurs, il convient de reconnaître et de gérer les risques psychosociaux et ce à travers une coopération tripartite. Par ailleurs, les inspections au travail constituent un moyen important veillant à la santé des travailleurs. En temps de guerre la responsabilité d'un gouvernement augmente et la situation économique et financière influence la réglementation du marché du travail, la convergence salariale ainsi que la situation liée à l'emploi, et c'est la raison pour laquelle l'OIT a tout son rôle à jouer à l'heure de créer et de maintenir la justice sociale, les emplois ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs, qui devient de plus en plus importante. Il nous faut travailler ensemble et il nous faut traduire les paroles dans les actes. Nous souhaitons à tous force, santé et courage.

M^{me} Patricia Francourt

Gouvernement (Seychelles)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, c'est un grand privilège pour moi que de m'adresser devant vous aujourd'hui et je suis très heureuse de voir que la Conférence a pu reprendre en présentiel. Cela facilite nos interactions et nos échanges tripartites à un moment charnière. Les États membres travaillent aujourd'hui à la

reprise après l'impact socioéconomique de la pandémie COVID 19. Je souhaite féliciter Monsieur le Directeur général du BIT, Monsieur Guy Ryder, merci d'avoir fait preuve de tant de leadership à l'heure de faire avancer l'agenda pour le travail décent, et au nom du gouvernement des Seychelles, je vous remercie de votre soutien. Je saisis également l'occasion pour féliciter Monsieur Gilbert Hougbo, nouveau Directeur général élu de l'OIT qui mènera les travaux du Bureau pendant l'époque post COVID. Je vous souhaite plein succès dans vos fonctions. Mesdames et Messieurs, une grande leçon doit être retenue aujourd'hui. Il faut placer l'intérêt des gens au centre de nos politiques de reprise. Le rapport du Directeur général de cette année rappelle justement qu'il faut un engagement renouvelé de l'OIT et de la solidarité internationale vis-à-vis des vulnérabilité de marché, des pays les moins avancés. Les Seychelles sont un petit État insulaire en développement. Nous dépendons des travailleurs migrants qui proviennent surtout des PMA et qui comblent nos pénuries sur le marché du travail. Au titre de notre politique de migration et de travail, nous avons prévu des accords de travail bilatéral avec les PMA pour une meilleure gestion de la migration de travail. La reprise des marchés du travail des PMA est donc très importante pour nous. Le niveau d'informalité est un défi pour nous et l'OIT est appelée à davantage se concentrer dessus pour identifier des solutions inclusives et durables. Lutter contre l'informalité pour mieux protéger les droits des travailleurs et la croissance positive des économies, voilà ce qui est important. Comme les PMA, les petits États insulaires ont des caractéristiques toutes particulières qui renforcent leur vulnérabilité. Nous sommes tributaires du tourisme, ce qui est une bonne source de création d'emplois, mais la diversification économique doit être une stratégie qui nous permettra d'être plus résilients. Par conséquent, notre force de travail doit acquérir les compétences nécessaires à la création de nouveaux emplois. Comme pour d'autres pays, les Seychelles ont connu, suite à la COVID 19, des difficultés liées au travail décent. Cela a constitué un problème pour nos dirigeants. Les jeunes et les personnes peu qualifiées sont celles qui sont plus susceptibles de se retrouver au chômage. Mais la représentation des hommes et des personnes plus âgées avec un niveau d'éducation secondaire figurent de plus en plus parmi les chercheurs d'emploi. Le gouvernement pense qu'il est important de donner du pouvoir à nos personnes, nos gens et que pour cela, il faut qu'ils soient requalifiés. Nous avons des programmes à cet effet et nous nous concentrons notamment sur les toxicomanes, sur les personnes handicapées et les jeunes mères. À cette fin, aujourd'hui, les participants à ces programmes ont trouvé un emploi, ce qui reflète tout à fait le partenariat et le succès du partenariat scellé avec l'OIT. La discussion de la Conférence sur les apprentissages donnera davantage d'orientations pour l'acquisition de nouvelles compétences. Je suis heureuse de constater que la reprise aux Seychelles est positive et elle est stable. L'engagement du gouvernement vis-à-vis de la vaccination et la réouverture des frontières internationales a pu refaire démarrer le tourisme. Depuis 2021 nous voyons de plus en plus d'emplois se créer avec une réduction aussi du nombre de chômeurs, même si les chiffres restent plus élevés qu'avant la COVID. Une réduction de 75% des licenciements a été l'impact direct de la pandémie. Mesdames et Messieurs, il nous faut faire face aux changements accélérés par la pandémie. Les programmes par pays pour le travail décent du BIT constituent le mécanisme approprié pour la transformation structurelle et le travail décent. Les Seychelles ont mené leur examen à mi-parcours PPTD, plus tôt cette année, et les recommandations pourront nous servir de boussole pour mieux nous adapter aux réalités d'aujourd'hui. Nous voulons que les mandants s'approprient les programmes et les engagements et que l'humain soit au centre de la reprise du monde du travail. Je vous remercie.

M^{me} Rebecca Werbner**Gouvernement (Israël)**

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, tout d'abord permettez-moi de féliciter Monsieur Guy Ryder pour tout ce qu'il a accompli en tant que Directeur général du BIT. Nous lui souhaitons plein succès pour l'avenir et nous félicitons Monsieur Gilbert Houngbo pour son élection au poste de Directeur général de l'OIT. Plein succès à vous aussi. Chers membres de cette assemblée, comme nous le savons, la crise du corona a eu un impact certain sur l'activité économique. Les mesures du gouvernement en Israël ont pu réduire l'impact mais ça n'a pas été suffisant. Pour la reprise économique et pour créer des conditions favorables à la stabilité économique, nous avons dû nous appuyer sur la coopération tripartite et grâce à cette coopération nous avons pu trouver un accord auquel tous les mandants ont contribué. Par exemple, la Fédération général du travail a donné son accord pour geler les salaires dans le secteur public pendant 1 an et on est tombés d'accord sur l'augmentation du salaire minimum. Par ailleurs l'âge de départ à la retraite a été passée pour les femmes de 62 à 65 ans pour arriver à l'égalité hommes-femmes et pour surmonter le déficit de la caisse de retraite. Monsieur le Président, je suis heureuse de pouvoir vous annoncer que nous sommes en train de surmonter la crise grâce à une croissance économique remarquable et une chute du taux de chômage. Nous arrivons même à des taux plus bas qu'avant la COVID. La crise de la COVID 19 a mené à des transformations profondes du marché du travail, des travailleurs ont dû rester à la maison mais ont découvert en même temps l'avantage de passer plus de temps à la maison et ainsi les travailleurs et les employeurs aujourd'hui insistent davantage sur un bon équilibre vie professionnelle – vie privée. Monsieur le Président, les développements technologiques du commerce en ligne a également modifié la façon dont on fait des affaires aujourd'hui. On ne dépend de quelconque échanges physiques, nous identifions différentes façons de faire du commerce, d'échanger et nous voyons aussi de nouvelles sources de revenus se développer, parallèlement à la source principale de revenus. Je pense là aux plateformes numériques. Israël se concentre sur ces modifications et sur les conséquences qu'elles engendrent. Pour analyser justement l'impact de ce sujet, le Ministre de l'économie et de l'industrie, Orna Barbivai, a mis en place une équipe interministérielle dont je suis la responsable pour justement voir quelles sont les effets de l'économie de plateforme. L'équipe pourra formuler des recommandations et des conclusions afin de promouvoir une société égale et durable où tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail décentes. Les changements technologiques mènent souvent à l'injustice sociale, et notamment à cause du licenciement de travailleurs sous-qualifiés. Alors pour surmonter ce défi, il nous faut ajuster les formations professionnelles. Il est important de créer de nouveaux emplois, mais il nous faut des emplois de qualité, des emplois décents, c'est la raison pour laquelle nous soulignons l'importance des formations numériques et notamment la haute technologie, et nous avons l'intention d'intégrer les femmes ainsi que les minorités telles que les arabes et les juifs orthodoxes à cet effort. Monsieur le Président, nous comprenons bien que les problèmes de sécurité trouvent une meilleure solution grâce à une coopération économique. L'économie peut servir de passerelle entre nations. Nous avons vu par exemple les efforts de la Conférence sur le climat qui visait et qui a trouvé des solutions à une crise globale en mettant l'accent sur la coopération et en exploitant le potentiel de toutes les parties prenantes. Nous nous réjouissons déjà de la mise en place d'une paix durable entre les Palestiniens et nous, parce que c'est à notre portée. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, les scènes dont nous sommes les témoins en Ukraine nous brisent le cœur. Nous

savons que la guerre ne résout pas les conflits. Nous soutenons le peuple ukrainien pendant ces temps très difficiles, et nous continuerons de le faire, et de faire tout ce qui est dans notre pouvoir pour aider les Ukrainiens. Je vous remercie, Monsieur le Président.

M^{me} Maria Elena Feito Cabrera

Gouvernement (Cuba)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les ministres, chers délégués, l'engagement de l'OIT de promouvoir la justice sociale et de faire appliquer les principes et droits fondamentaux au travail sont soutenus et sont répercutés dans les documents sur la table de cette réunion. Nous reconnaissons comme on le voit dans le rapport du Directeur général la nécessité d'une transformation structurelle pour avoir un développement durable des pays les moins avancés, ceux qui ont le plus souffert des conséquences des conséquences de la pandémie de COVID 19 en matière de travail. Au plus fort de la pandémie de COVID 19 Cuba a pris des mesures pour protéger les travailleurs et la population en général. Personne n'est resté sans protection et aucun travailleur n'a perdu son emploi. En dépit du blocus injuste imposé par les États-Unis, en peu de temps nous avons réussi à mettre au point nos vaccins, grâce à notre industrie biotechnologique, dirigée par des chercheurs cubains et je peux vous dire que 95,7% de notre population est désormais vaccinée. Nous sommes le seul pays à avoir pu vacciner les enfants de 2 à 11 ans. Notre pays avance sur le programme 2030 de développement durable, grâce à différents projets. Parmi eux, le programme de développement humain, équité, justice sociale qui inclut entre autres choses un programme pour le travail décent avec des politiques inclusives pour garantir l'accès à des emplois de qualité, réduire le secteur informel, promouvoir les emplois verts et l'économie sociale et solidaire. De nouveaux acteurs économiques ont un impact positif sur la création d'emplois, ajouté au programme pour une plus grande sécurité et santé au travail. Nous avons aussi des politiques sociales destinées à prévenir les situations de fragilité de personnes, de familles, de communautés et à y remédier. Nous avons un programme de prévention et de soins sociaux et de transformation communautaire. Nous avons aussi des programmes pour garantir la pérennité de notre système de retraites qui a une couverture universelle. Nous considérons que l'OIT peut utiliser ses méthodes de travail et ses instruments pour amener les transformations structurelles dans les pays les moins avancés. Nous soutenons cet objectif noble en tant que membre de cette Organisation et nous mettons à votre disposition notre modeste expérience. Merci.

M. Youcef Cherfa

Gouvernement (Algérie)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, que la paix et la prière soient sur le prophète. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Excellences, avant tout, et à l'occasion de la tenue de la 110e session de la Conférence internationale du travail, je tiens au nom de ma délégation et en mon nom propre de vous féliciter à l'occasion de votre élection à la présidence de cette Conférence. Je saisis aussi l'occasion de remercier le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder, pour les efforts incessants qu'il a déployé. C'est encore une fois l'occasion de féliciter le nouveau Directeur général, Monsieur Gilbert Houngbo, à l'occasion de son élection au poste de Directeur général et je lui souhaite plein succès en lui assurant tout l'appui de mon pays. À cet

égard, la délégation algérienne se félicite du rapport du Secrétaire général, PMA, crise, transformation structurelle et avenir du travail. Ce document trace pour l'OIT la voie à suivre pour surmonter les difficultés qui préviennent la réalisation de l'emploi productif et de l'emploi décent notamment dans les PMA. Depuis plus de deux ans, le monde est confronté à une épidémie sans précédent. Cette épidémie a ébranlé les relations sociales et perturbé la vie des gens et leurs moyens de subsistance, ralentissant du coup la marche vers la réalisation des ODD d'ici 2030. Face à cette dure réalité il est devenu urgent de relancer la croissance, de renforcer les économies, d'améliorer la formation et de créer des emplois de qualité. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'Algérie a adopté une stratégie de soutien financier et technique aux parties touchées par la pandémie par l'adoption de mesures exceptionnelles comme la réduction du fardeau de la sécurité sociale en faveur des entreprises et des travailleurs non-salariés qui travaillent à leur compte. Le report du remboursement des prêts, et les exemptions fiscales, et autres. En matière d'emploi, le gouvernement algérien a adopté des politiques favorables aux investissements et a l'accompagnement des entreprises créatives d'emploi par l'insertion des jeunes affiliés au dispositif d'activité et d'insertion sociale qui ont par conséquent bénéficié de CDI. Dans le même contexte nous avons mis en place un nouveau droit, permettant aux travailleurs de bénéficier d'un congé d'un an pour la création d'entreprises assorti du droit de reprendre leur emploi si leur démarche n'était pas couronnée de succès. S'agissant de protection sociale, nous avons adopté une politique harmonisée assurant la pérennité du régime de la sécurité sociale, élargissant la couverture et facilitant le passage du secteur informel vers le secteur formel. Nous avons aussi créé une bourse d'études pour les jeunes chômeurs de 19 à 40 ans qui a été donc mise en œuvre depuis mars 2022. Cette bourse leur permet de bénéficier des services de la sécurité sociale, de revenus leur permettant de couvrir leurs besoins de base, leur assurant des conditions de vie décentes tant qu'ils sont en recherche d'emploi. S'agissant du renforcement de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical conformément aux normes figurant à la convention numéro 87 nous avons adopté un amendement législatif permettant aux syndicaux inscrits de s'organiser en fédération et confédération quel que soit leur secteur d'activité. Cet amendement permet aux travailleurs étrangers d'être membres fondateurs ou leaders syndicaux. Cet amendement a permis aussi de renforcer la protection des délégués syndicaux contre tout licenciement abusif. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je conclus mon intervention en rappelant que la crise économique et sanitaire actuelle a montré qu'il est impératif de renouer les liens entre travailleurs, entreprises et gouvernements pour une relance axée sur la réforme et qu'il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques audacieuses pour faire cesser les inégalités. Je saisis aussi cette occasion pour rappeler l'appui constant et permanent de l'Algérie aux revendications des travailleurs palestiniens pour améliorer leurs conditions de travail et pour la réalisation d'un travail décent pour eux. Je vous remercie.

M^{me} Sharan Burrow

Confédération syndicale internationale

Je ne suis pas certaine de pouvoir vous voir, j'espère que vous pouvez m'entendre. Bonjour Monsieur le Président, délégués. À la convergence de différentes crises et d'inégalités, le climat, la crise sanitaire, les moyens de subsistance, la perte de vies et l'invasion russe terrible de l'Ukraine, l'inflation, l'insécurité, le risque de mauvaise alimentation, même de famine, constituent une menace sérieuse pour de nombreuses personnes. Une majorité d'emplois est informelle et augmente dans chaque pays avec

le développement d'entreprises sur le net. Les gouvernements n'ont pas été en mesure de réglementer le marché et ceci a des conséquences sur plusieurs générations. Le rapport du Directeur général est le bienvenu. Se concentrer sur les PMA c'est un appel à l'action pour nous tous. En plus de l'injustice morale que représente la mauvaise répartition des richesses, la pauvreté sous-tend les conflits, et avec 60 conflits aujourd'hui le défi pour notre sécurité commune apparaît clairement. La constitution de l'OIT indique clairement qu'il ne peut y avoir de paix durable sans justice sociale. La justice sociale exige un contrat social. La déclaration du centenaire a présenté le cadre de responsabilités du renouvellement du contrat social des emplois respectueux de l'environnement avec une transition juste, un retour au plein emploi avec des emplois essentiels, l'infrastructure, la transition industrielle, l'atténuation, l'adaptation au changement climatique. Nous pouvons y parvenir. Nous avons besoin du respect de droits fondamentaux tels que la santé et la sécurité. Nous saluons la décision de l'inclusion de ce droit comme un droit fondamental pour sauver des vies. L'égalité du point de vue de revenus avec des revenus minimums. La négociation collective, la protection sociale universelle. Nous appelons à des plans nationaux pour y parvenir, notamment par la biais de l'élimination de la dette sans délimitation, l'élimination ou l'augmentation de l'APD. L'inclusion de tout un chacun dans le cadre des ODD, la coopération dans le cadre des accords de Paris, un multilatéralisme efficace et un nouveau contrat social. À l'horizon 2025 nous saluons l'accélérateur pour l'emploi et la protection sociale des Nations Unies, la conférence des PMA accueillie par le Qatar en 2023 et la discussion de l'OIT sur les lacunes en matière de gouvernance, et l'appel à la réforme de l'OMC pour inclure les droits du travail et normes environnementales comme base d'un commerce juste. Notre avenir commun est au cœur de toutes ces discussions, discussions qui peuvent être renforcées par un partenariat tripartite, un contrat social solide. Nous devons ici placer au cœur de nos efforts le contrat social et nous saluons les efforts du Directeur général dans ce sens. En tant que seul institution tripartite, nous disposons des outils pour garantir la reprise, renforcer la résilience, mais ceci nécessite de l'ambition, un partenariat entre les générations, un dialogue social et du courage politique. Je vous remercie.

M. Faiez Almutairi

Organisation arabe du travail

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Excellences, Mesdames et Messieurs les participants, que la paix, le salut et la miséricorde de Dieu soit sur vous. Avant tout, je voudrais féliciter Monsieur Gilbert Hounbo le nouveau Directeur général du BIT. Je souhaite plein succès dans sa mission. Nous sommes convaincus que son expérience lui permettra de laisser sa marque sur cette Organisation. Nous nous félicitons aussi des efforts de Monsieur Guy Ryder, Directeur général sortant. Je félicite le gouvernement de l'Argentine dont les représentants président les travaux de cette 110e session. Nous félicitons les membres du Bureau, les représentants des groupes et des comités qui ont tous été élus. Je voudrais souligner que nous partageons pleinement le contenu du rapport du Directeur général, notamment s'agissant des PMA. Ses recommandations correspondent tout à fait aux objectifs du plan d'action des Nations Unies à l'horizon 2030, à ses objectifs de développement, notamment s'agissant d'emploi et de croissance. Mesdames et Messieurs, les pays arabes ont été témoins de transformations importantes depuis l'apparition de la pandémie. Ces transformations ont eu un impact sur l'économie, augmentant le taux de chômage. Cela requiert une vision renouvelée afin de mettre en place une stratégie proactive et novatrice qui traite

des problématiques urgentes de l'emploi, qui offre de nouvelles opportunités d'emploi pour les chômeurs et les nouveaux venus sur le marché du travail, notamment les plus jeunes. Cette vision renouvelée devrait nous permettre de renforcer et de consolider le dialogue social au bénéfice de toutes les parties. Mesdames et Messieurs, le bouclage et le blocus israélien des territoires palestiniens a paralysé l'ensemble des secteurs d'activité économique et ceci dans toutes les régions. Ce bouclage a eu un impact dévastateur sur les habitants de la Cisjordanie et de Gaza. Le chômage a atteint des niveaux effarants. Toutes les données statistiques nous rappellent qu'il existe des problèmes économiques, structurels endémiques qui touchent l'ensemble du peuple palestinien. Depuis cette tribune mondiale suprême, j'invite tous les partenaires sociaux de tous les pays du monde épris de justice sociale à envisager de concert un remède aux épreuves du peuple palestinien, qui pâtit de manière incessante d'exactions contre leur territoire et leurs lieux saints, en dépit de toutes les résolutions internationales qui interdisent les pratiques inhumaines et les crimes de l'entité sioniste qui fait fi de toutes les chartes, résolutions et décisions internationales pertinentes. Nous sommes convaincus qu'un jour viendra où la Palestine sera un État souverain avec pour capitale Jérusalem. En conclusion nous vous souhaitons le plein succès dans vos travaux, que la paix, le salut et la bénédiction de Dieu soit sur vous.

M. Vismar Ravagnani Duarte Silva

Gouvernement (Brésil)

Merci beaucoup, Monsieur le Président. Je renvoie à l'intervention du représentant des travailleurs, Monsieur Antonio Neto. Aujourd'hui, plus de 30% de la population éligible au Brésil a été vaccinée. Pour la lutter contre les effets dévastateurs de la pandémie sur le monde du travail, le Brésil a mis en place des programmes de rétention à l'emploi qui concerne 11 millions de travailleurs, ainsi que des transferts en espèces qui ont pu apporter un soulagement immédiat à quelque 17 millions de personnes. On s'est concentrés sur les plus vulnérables. Les inégalités de revenus sont revenues à des niveaux prépandémiques et ils sont en décroissance depuis. Aujourd'hui, le programme Auxilio Brasil s'étend à plus de 8 millions de familles. Le chômage est aujourd'hui au plus bas depuis 2015. Lors du premier trimestre 2022 on a créé 18 000 emplois. Le taux d'occupation arrive à 2,5% en comparaison avec l'année dernière. Cela correspond à 2,1 millions de personnes. S'agissant du travail en plateformes, nous sommes en discussion avec les employeurs et les travailleurs afin de trouver une bonne réglementation protégeant la certitude juridique et les droits des travailleurs ce qui comprend aussi les conditions de travail et de la protection sociale. S'agissant du travail forcé, du travail des enfants et du travail d'esclavage, le Brésil est fermement engagé vis-à-vis de leur éradication. En coopération avec l'OIT nous avons mis en place un système électronique pour la réception et la réponse à des plaintes. 2 000 travailleurs et 1 680 enfants ont pu être sauvés en 2021. Il y a eu 440 inspections, le plus haut nombre d'inspections depuis les années 90. Comme les chiffres le démontrent le Brésil a pu surmonter de façon systématique les effets dévastateurs de la pandémie et les crises subséquentes. Nous renouvelons notre engagement sans failles pour continuer de travailler à une reprise durable et inclusive, un meilleur avenir sur le marché du travail dans le monde du travail pour tous. Merci.

M. Ali bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental (Qatar)

Merci beaucoup. Nous en arrivons à la fin de notre liste des orateurs pour cette matinée. Je remercie tous les intervenants et toutes les intervenantes de leur contribution à notre débat. La séance est levée.

M^{me} Paola Del Carmen Egusquiza Granda

Vice-présidente travailleuse (Pérou)

Mesdames, Messieurs, veuillez vous asseoir. Mesdames, Messieurs, soyez les bienvenus à cette quatrième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du travail. Aujourd'hui, nous allons reprendre la discussion du rapport du Président du Conseil d'administration et du Directeur général, conformément à notre liste d'orateurs, comme cela a été publié dans le bulletin d'aujourd'hui. Je voudrais vous rappeler que le délai pour s'inscrire sur la liste d'orateurs de la plénière sera bouclé à 18 heures aujourd'hui, heure de Genève. J'invite ceux qui veulent s'inscrire à consulter le bulletin quotidien pour obtenir des renseignements supplémentaires. De même, j'aimerais exhorter tous les orateurs qui interviennent par Zoom qu'ils le fassent en utilisant un micro approprié et dans un cadre silencieux. L'utilisation du matériel non approprié et la présence d'un cadre bruyant rend très difficile le travail de nos interprètes. Pour assurer la qualité de nos interprétations, je vous invite à tenir compte de ces remarques lorsque vous interviendrez. Vu le grand nombre d'orateurs inscrits sur la liste, je vous propose de commencer nos travaux sans tarder. Mesdames, Messieurs, je donne la parole au premier intervenant sur la liste, Madame Manjani, Vice-ministre des finances et de l'économie et de déléguée gouvernementale de l'Albanie. Je demanderais également pour qu'il se prépare à Monsieur See Leng Tan de se tenir prêt à intervenir.

M^{me} Olta Manjani

Gouvernement (Albanie)

Mesdames, Messieurs, l'Albanie saisit cette occasion de remercier Monsieur Guy Ryder, alors qu'il arrive près de la fin de son deuxième mandat en tant que Directeur général. Je remercie également le Directeur général de son rapport exhaustif sur la transformation structurelle nécessaire pour aider les PMA à assurer le travail décent pour tous alors que les difficultés sont nombreuses. Parallèlement, j'aimerais remercier le personnel de l'OIT pour le rapport sur les répercussions de la crise en Ukraine sur le monde du travail. L'Albanie condamne vigoureusement l'agression russe contre l'Ukraine qui est une violation du droit international, de la charte des Nations Unies et d'un système fondé sur des règles que défend fermement l'OIT. L'Albanie soutient la résolution du Conseil d'Administration sur l'agression par la Fédération de Russie sur l'Ukraine. Cette situation grave en toute l'Europe intervient immédiatement après la pandémie de COVID 19, ce qui pose une pression considérable sur nos systèmes. Le gouvernement de mon pays concernant l'évolution économique, politique et sociale, ses efforts ont toujours visé à se rapprocher de l'intégration dans l'Union européenne. Nos visions sont liées au développement de la justice sociale, du dialogue social et de la cohésion sociale. Notre gouvernement attache une attention particulière au dialogue social et au renforcement du partenariat tripartite et aussi à

l'extension des domaines de consultation entre partenaires sociaux, notamment la consultation tripartite au sein du Conseil national du travail. En mai 2022, ce Conseil a été recomposé et bientôt il va ouvrir des discussions pour traiter de problèmes, ceci dans l'intérêt des partenaires sociaux. Ce partenariat tripartite a été satisfaisant et les syndicats ont utilisé des mécanismes publics pour résoudre des différends avec leurs employeurs. Le gouvernement a tout fait pour mener à bien le processus de rapprochement de la législation du travail de l'Albanie avec l'acquis communautaire et avec les conventions de l'OIT dans le domaine des relations professionnelles. Les modifications au Code du travail incluent les principes qui figurent dans les conventions de l'OIT, à savoir égalité de salaires, obligation de l'employeur de payer un employé de la même façon pour un travail de valeur équivalente sans discrimination. Le 29 avril 2020 l'Albanie a déposé ses instruments d'acceptation de l'amendement de 1986 de la constitution de l'OIT. C'est très important, parce que le principal but de cet amendement est de faire en sorte que la composition du Conseil d'administration soit plus représentative en donnant un système de nomination qui tient compte des intérêts géographiques, économiques et sociaux des groupes. Le 3 février 2022, le parlement d'Albanie a ratifié la convention numéro 190 sur la violence et le harcèlement, suite à la campagne de ratification menée par les mandants tripartites. Les rapports des Nations Unies indiquent que la violence liée au sexe est un problème très grave et très répandu, avec 52,9% des femmes qui font état de violences tout au long de leurs vies. Donc le dépôt de la ratification de la convention numéro 190 par l'Albanie, le 6 mai 2022 marque le début d'une intervention vigoureuse pour intégrer les principes de la convention numéro 190 dans la législation nationale. Nous nous félicitons de l'engagement de l'OIT et nous nous félicitons des effets positifs qui découlent du dialogue social et de l'inspection du travail. Je souhaite que se développent encore davantage les initiatives de l'OIT car elles sont une contribution importante aussi bien pour les régions que pour le monde entier. Merci.

M. See Leng Tan

Gouvernement (Singapour)

Mesdames, Messieurs, la COVID 19 a été une grande difficulté pour l'économie mondiale et a perturbé les moyens d'existence des personnes. Mais cela a été aussi une occasion de coopération multilatérale. Singapour appuie l'appel de l'OIT à la solidarité internationale et à des partenariats mondiaux. C'est un des éléments du programme d'action de Doha. Cette coopération internationale est également importante pour veiller que les pays restent sur la voie des 17 ODD. C'est dans cet esprit de solidarité mondiale que Singapour a essayé de participer aux efforts internationaux pour soutenir les PMA, et a participé à la lutte mondiale contre la pandémie de COVID 19. Au titre du programme de coopération de Singapour, ou SCP, les pays peuvent bénéficier de tout un programme de renforcement des capacités que Singapour a élaboré avec plus de 50 partenaires locaux et internationaux. Plus de 137 000 fonctionnaires de 180 pays, territoires et organisations intergouvernementales ont bénéficié de ce programme de coopération. Pendant la pandémie nous avons donné les vaccins qui nous avaient été alloués au titre de la facilité COVAX, à d'autres pays qui en avaient plus grand besoin, et nous avons également contribué à l'engagement de commercialisation de COVAX pour soutenir les pays à revenus faibles ou intermédiaires. Singapour a également créé et coprésidé le dispositif ami de COVAX, avec la Suisse. En août, Singapour a contribué à hauteur de 20 millions de dollars des États-Unis à des initiatives au titre du FMI pour aider les pays vulnérables à faibles revenus. Dans notre région, Singapour a soutenu ses voisins de l'ANASE dans leurs

objectifs de développement socioéconomique au titre d'initiatives comme celle du réseau des villes intelligentes. Ce réseau a été créé pendant la présidence de l'ANASE par Singapour en 2018. 48 partenariats de villes intelligentes entre les États membres de l'ANASE ont été mis en œuvre. Depuis la pandémie, Singapour a également aidé ses voisins en leur mettant à disposition des tests, des machines PCR, des masques chirurgicaux, etc. Singapour a contribué à hauteur de 5,7 millions de dollars de fournitures médicales à ses voisins de l'ASEAN. Le tripartisme continue d'être le fondement de la croissance et la reprise après la pandémie. Le centre régional de Singapour pour l'avenir du travail a soutenu le dialogue social tripartite pour soutenir d'abord une croissance économique inclusive et durable et ensuite l'emploi et le travail décent pour tous. Récemment encore, en mai des discussions sur des questions pertinentes comme l'employabilité des jeunes, la protection des travailleurs des plateformes, et des modalités souples ont été évoquées lors de la conférence sur l'avenir du travail en 2022. Plus de 1 500 délégués de 16 pays y ont participé. Le Ministre du travail a également renouvelé son accord de partenariat avec l'OIT l'an dernier. Au titre de cet accord, nous allons continuer de soutenir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans la région de l'ANASE dans le domaine du travail, ceci par des activités techniques communes. Singapour reste engagé à travailler avec l'OIT et à soutenir les efforts visant à préparer l'avenir du travail après la pandémie. Nous allons recevoir la réunion régionale de l'Asie et du Pacifique cette année, conférence de l'OIT, et nous souhaitons pouvoir accueillir autant de délégués que possible à Singapour pour cette manifestation extrêmement importante. Merci.

M. Téodoro Lonfernini

Gouvernement (Saint Marin)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, je suis honoré de participer à cette grande réunion consacrée au monde du travail. Nous nous réunissons aujourd'hui à un moment historique, avec des changements démographiques, techniques et environnementaux considérables. En outre, il y a une instabilité due à la pandémie et à l'agression contre l'Ukraine. Tout ceci a des répercussions sur l'économie mondiale, et donc sur le marché du travail d'une façon unique. Dans ce contexte, la déclaration du centenaire de l'OIT et les ODD pour 2030 deviennent encore plus pertinentes pour progresser vers un nouveau modèle de développement fondé sur l'environnement, l'inclusion et une reprise centrée sur l'humain. Saint Marin confirme son engagement à cet égard. Sans aide internationale, Saint Marin a fait face et continue de faire face à l'urgence sanitaire et à la crise économique qui en résulte, avec ses propres forces, et a décidé d'une augmentation exceptionnelle pour tous les travailleurs, ainsi qu'une extension et un renforcement des filets de sécurité sociale. Nous avons également une législation pour réglementer le travail sur plateforme. La pandémie a confirmé à quel point il était essentiel de garantir le droit à la sécurité au travail pour tous. Je suis fier de mentionner que nous avons récemment ratifié la convention numéro 190. Notre gouvernement fait déjà des efforts pour soutenir sa mise en œuvre avec toutes les parties prenantes privées et publiques. Les interventions extraordinaires visant à soutenir les employeurs et les travailleurs en cette période de difficulté ont conduit à une réduction du taux de chômage qui s'élève maintenant à 3% et à une augmentation du taux d'emploi qui atteint maintenant 68%, avec une augmentation du nombre de travailleurs dans le secteur privé que nous n'avions jamais vu depuis 20 ans. Malgré ces données positives notre gouvernement continue de se concentrer sur les questions liées à l'emploi. Des politiques ont été renouvelées pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande, et pour garantir que tous les chômeurs

peuvent acquérir ce qu'on appelle les compétences transversales, ainsi que des compétences spécifiques par la création de programmes de formation individuelles. De nouvelles politiques visant au réemploi et recyclage ont également été mises en œuvre, avec un accent particulier sur les personnes qui ont les plus grandes difficultés en matière d'emploi, les jeunes, les femmes, les personnes de plus de 50 ans, et les personnes ayant des difficultés financières ou physiques. Finalement, pour contribuer à une plus grande justice sociale, nous sommes en train de réexaminer les règles qui régissent l'inclusion des travailleurs, et la responsabilité sociale des entreprises. Nous prenons des mesures pour contribuer à créer avec les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs organisations un travail dans la sécurité et la santé, et un travail digne pour tous. Nous suivons de près les capacités de l'OIT à stimuler des politiques nationales efficaces et à promouvoir la justice sociale et la démocratie. Seule une réponse durable permettra de restaurer la paix et le bien être pour tous. Merci.

M. Boris Plazzi

Travailleur (France)

Madame la Vice-présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, Monsieur le Directeur général. La dernière fois que nous étions réunis ici à Genève, le monde du travail était déjà confronté à une série de problèmes et de défis majeurs. Pour marquer le centenaire de l'Organisation et son attachement au système de normes internationales du travail, à la défense des libertés syndicales, de la négociation collective et du droit de grève, le mouvement syndical international, derrière la Confédération syndicale internationale avait alors organisé une grande manifestation, la première de ce type, et un meeting sur la place des Nations. Mais que dire de la situation actuelle ? Après une pandémie qui a emporté des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs, souvent contaminés sur leurs lieux de travail, et alors que chaque jour dans le monde, les guerres emportent les vies de plusieurs centaines de milliers de personnes ? Qui aurait pu imaginer il y a trois ans que la planète serait au bord d'un double précipice, frappée simultanément par la multiplication des conflits et de la maladie ? Notons, en ce concerne la lutte contre la COVID 19, que le monde n'a pas tiré la leçon de ce que nous avons vécu, et que les travailleuses et les travailleurs de la première ligne, ceux des systèmes de santé, des services publics, de l'agroalimentaire, ainsi que les travailleuses et les travailleurs de deuxième et troisième ligne, celles et ceux des commerces, de la sécurité, sont loin d'avoir été reconnus et rétribués à la hauteur des efforts et des sacrifices consentis. Pour la troisième fois de son histoire, depuis sa création, l'Organisation internationale du travail est confrontée à une situation mondiale extrêmement préoccupante. Mais alors que la naissance de l'OIT en 1919 et sa renaissance en 1944 se sont opérés dans un contexte de retour à la paix et à l'humanité, de nombreux signaux semblent nous dire aujourd'hui que nous sommes au contraire à l'aube d'une déflagration mondiale de première importance. De la Palestine à l'Ukraine, en passant par le Yémen, l'Iraq, l'Afghanistan et la Syrie, les conflits et les guerres se multiplient. Dans chacun de ces cas, le mouvement syndical doit s'exprimer, exprimer sa solidarité envers les peuples, agressés contre les armées et les gouvernements qui les agressent. De ce point de vue, la lutte de la libération nationale du peuple palestinien ressemble à celle en cours du peuple d'Ukraine. Dans les deux cas, il y a un gouvernement agresseur et un peuple agressé, dans les deux cas il y a une résistance unie face à l'État colonisateur et impérialiste. L'agression de la Russie contre l'Ukraine projette le monde entier dans un terrible spirale belliciste avec l'inscription dans la durée du conflit. Nous constatons avec effroi le basculement d'une partie importante du monde vers une économie de guerre permanente. Dans de

nombreux pays, mais au premier rang desquels la Russie, les oligarchies capitalistes vont tirer de substantiels profits de ce basculement. Un peu partout, le risque d'inflation est galopant, et le risque de famine est fort en Afrique. Je veux ici profiter de cette intervention pour exprimer notre pleine et entière solidarité, celle des syndicats de France, avec les peuples d'Ukraine résistant actuellement à l'agression de la Russie de Poutine ainsi qu'à tous les habitants d'Ukraine que la guerre a contraint à abandonner les foyers. Plus de 14 millions de personnes déplacées. C'est davantage que l'ensemble de mouvements des populations enregistrées à l'issue de la Seconde guerre mondiale. Paix en Ukraine, liberté en Russie, et au Belarus. La multiplication des conflits armés se double d'une précarisation croissante d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs. En toile de fond de ces évolutions préoccupantes, les attaques se multiplient contre le droit social, le droit du travail, les libertés syndicales ou encore le droit de grève, tant au plan national qu'au niveau des régulations régionales ou internationales existantes, avec une grande violence antisyndicale dans de nombreux pays comme en Iran, au Belarus, ou encore au Myanmar, plus sournoisement dans de nombreux pays européens. Dans une économie de plus en plus globalisée, la situation des travailleurs [vgr INTERRUPTION 05:37] à tel point que les droits sociaux [vgr INTERRUPTION 05:40] opèrent aux pays qui en ont moins sont fréquemment présentées comme des privilèges d'un autre temps. [vgr INTERRUPTION 05:50] menace la précarité extrême des travailleurs et l'absence trop fréquente de droits et de libertés au travail est un terrain propice aux réponses autoritaires, et à la recrudescence du racisme. Un dernier mot pour dire que dans un tel contexte la mission de l'OIT n'a jamais été aussi importante pour défendre la paix et les travailleurs et les travailleuses, partout dans le monde car comme l'énonce la constitution de l'OIT, une paix universelle durable doit être fondée sur la justice sociale. Un dernier mot pour dire que la réalisation de cette aspiration à la paix a été au centre du combat de Guy Ryder, que je voudrais ici saluer. Je ne doute pas qu'elle sera également au centre de celui de Gilbert Houngbo, que je voudrais ici féliciter chaleureusement pour sa récente élection au poste de Directeur de l'OIT. Je vous remercie de votre attention.

M^{me} Joyce Lazaro Ndalichako

Gouvernement (République unie de Tanzanie)

Madame la Vice-présidente, Mesdames, Messieurs les délégués, c'est un honneur que d'être ici aujourd'hui et que de m'adresser à cette auguste Conférence. Au nom de la République de Tanzanie, je félicite le Président et les Vice-présidents de présider cette 110^e session de la Conférence internationale du travail. J'aimerais féliciter le Directeur général de l'excellent travail qu'il fait, en particulier dans le domaine du travail décent et face à la crise du monde du travail due à la pandémie. J'aimerais vous saluer au nom de Son Excellence, Samia Suluhu Hassan, Présidente de la République de Tanzanie qui travaille également pour répondre aux difficultés sur le marché du travail dues à la pandémie. Ma délégation et moi-même trouvons que les discussions qui ont lieu au cours de cette session sont particulièrement appropriées et opportunes. Nous considérons que le soutien de la justice sociale par le travail décent est extrêmement important. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général qui se concentre sur les PMA qui risquent de rester sur le côté du chemin pour la réalisation des ODD. L'OIT doit apporter son appui pour permettre aux PMA d'atteindre ses objectifs. Il faut noter les progrès accomplis à ce jour dans le monde du travail, et reconnaître les difficultés qui subsistent pour atteindre l'ODD numéro 8, concernant l'emploi productif et le travail décent pour tous. À cet égard, nous devons accroître les investissements dans l'acquisition de compétences, renforcer les institutions pour les

travailleurs, et tirer parti des possibilités pour un travail décent et durable. Le gouvernement de Tanzanie a pris plusieurs mesures pour répondre aux défis sur le marché du travail, notamment le renforcement des institutions tripartites comme les Conseils sur le salaire minimum et les Conseils de travailleurs. Nous avons renforcé la surveillance des normes du travail, nous avons accru l'accès au développement des compétences pour tous y compris les personnes handicapées. Le gouvernement finance le programme de développement des compétences nationales, qui offre aux jeunes qui sortent de l'école la possibilité d'acquérir des compétences par des stages et des apprentissages. Malgré ces efforts, nous n'avons pas terminé notre tâche. Des efforts concertés sont toujours nécessaires pour améliorer les conditions de travail et faire en sorte que le travail décent soit une réalité pour tous. Dans ce contexte, mon gouvernement est engagé de continuer de travailler avec l'OIT et avec d'autres partenaires de développement pour lutter contre les difficultés sur le marché du travail. Pour conclure, je souhaite réaffirmer l'engagement de notre gouvernement et de nos partenaires sociaux en faveur du programme de Doha pour les PMA, pour la décennie 2022-2031. Ce programme manifeste une nouvelle génération d'engagement renouvelé et renforcé entre les PMA et leurs partenaires de développement, y compris le secteur privé et la société civile. Nous sommes engagés à parvenir au travail décent et à veiller que personne ne soit laissé au bord du chemin. Merci de votre attention.

M^{me} Kiah Eng Mary Liew

Travailleuse (Singapour)

Les effets de la pandémie ont eu un effet dévastateur pour le monde avec un effet de plus de 250 emplois à plein temps détruits en 2020. Lorsqu'il y a eu des signes de redressement, ils ont été inégaux. Pour ce qui est des économies plus avancées, elles se sont reprises plus vite. Par ailleurs, les évolutions récentes sont venues accroître les possibilités d'une stagflation, ce qui pose un risque énorme quant aux perspectives d'un redressement économique mondial. Comme le Directeur général l'a signalé à bon droit ce qui se produit en ce qui concerne les PMA compte pour toute la communauté internationale. L'OIT s'est employée à ne laisser personne de côté et les États membres feraient bien de donner suite à son appel et coopérer de façon à ce qu'aucun pays ne reste à la traîne. Ce que la pandémie nous a appris, c'est que personne ne peut être tranquille tant que tous ne le sont pas. Il y va donc dans l'intérêt des pays développés que d'aider les pays en développement et les PMA. Au niveau internationale, la Confédération nationale des syndicats de Singapour voudrait encourager tous les pays à coopérer dans toute la mesure du possible pour ce qui est des négociations relatives à la DPIC à l'OMC, ce qui conduira à des résultats concrets et significatifs pour les PMA. Nous encourageons aussi les pays à forts revenus à donner plus de doses vaccinales pour les PMA car il n'y a que 5% des personnes des pays à faibles revenus qui soient pleinement vaccinés aujourd'hui. Enfin, les pays développés doivent de toute urgence répondre à l'objectif de 100 milliards de dollars du fonds sur le climat pour aider les efforts des PMA pour parvenir à un développement à faible intensité de carbone et s'adapter au changement climatique. En tant que membre du Bureau du mouvement, du Bureau des activités pour les travailleurs, en partenariat donc avec ce Bureau depuis 2006, l'on a tenté d'améliorer les capacités des syndicalistes dans la région Asie Pacifique, notamment les pays en développement et les PMA, par un apprentissage mutuel et un partage des meilleures pratiques sur les relations industrielles mais aussi le tripartisme. Par ces partenariats, nous espérons que les syndicats de la région pourront devenir un puissant partenaire

social dans tous les pays respectifs de façon à mieux relever les défis qui se posent au niveau national en coopération avec leurs partenaires sociaux. En tant que syndicaliste du secteur maritime, je suis heureuse de signaler que les partenaires tripartites maritimes de Singapour se réuniront pour que les changements d'équipages puissent se faire à Singapour avec la plupart des ports verrouillés pendant la pandémie en 2020 nous avons appuyé de nombreux marins pendant le changement d'équipage à Singapour. Les partenaires tripartites internationaux qui pensent de la même façon, c'est-à-dire différentes entités, nous nous sommes efforcés d'aider les marins des pays en développement mais aussi des PMA en facilitant le changement d'équipage en vaccinant les travailleurs à bord des navires qui naviguent dans les océans en invitant à mouiller dans les ports de Singapour. Pour ce qui est d'une autre note, nous nous félicitons des derniers amendements concernant la convention sur le travail maritime de 2006. Il faut continuer à encourager ces démarches. Sur le fond national, les travailleurs migrants n'ont pas été oubliés par les partenaires tripartites de Singapour. Nous comprenons les défis que posent la pandémie pour ces derniers. Par les centres des travailleurs migrants, nous travaillons avec nos partenaires tripartites et commerciaux et même avec les ONG afin de répondre à leurs besoins et s'assurer de leur bien être notamment de leur bien être mental. Pour conclure, la SNTUC continuera à travailler avec les partenaires internationaux ainsi qu'avec nos partenaires sociaux par notre centre régional pour l'avenir du travail afin de trouver le moyen d'aider d'autres syndicalistes notamment ceux originaires des PMA afin d'améliorer leurs capacités de façon à ce qu'ils puissent mieux reconstruire avec une approche dans le monde du travail axée sur l'humain pour l'après COVID. Je vous remercie.

M. Vander Cost

Employeur (Brésil)

Je voudrais remercier le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, que je félicite pour le travail accompli par l'OIT. Je voudrais aussi saluer mes autres collègues, employeurs, travailleurs, représentants des gouvernements et autres participants. Mesdames et Messieurs, c'est avec un vif plaisir que nous représentons tous les employeurs brésiliens ici lors de la 110e Conférence internationale du travail de l'OIT. Nous connaissons une nouvelle réalité sur le marché de l'emploi. La pandémie a accéléré le recours aux technologies et à la numérisation des entreprises. L'adoption de nouvelles solutions par les entreprises a métamorphosé les tâches, les emplois et les compétences. Voilà qui pose des difficultés et amène à relever des défis quant à la nécessité de restructurer les entreprises et la nécessité de répondre à un travail plus spécialisé. C'est pourquoi il est important de bien être conscient d'un des piliers de la transformation numérique qui est la ressource humaine, parce que les gens représentent quand même la variable critique mais indispensable dans ce processus, et pourtant il y a encore un dysfonctionnement entre le rythme du changement de l'économie et de la société, et le rythme du changement chez les gens. Voilà pourquoi il est impératif de former et de recycler les travailleurs de manière à s'assurer de l'avenir des entreprises et dans le même temps, améliorer la capacité de les employer. Permettez-moi de vous donner une simple idée de l'échelle. Aujourd'hui, le Brésil a 11 millions de chômeurs et c'est pourquoi l'attention portée sur l'éducation professionnelle et une plus grande collaboration entre le gouvernement, le secteur privé et les systèmes qui promeuvent la formation professionnelle devraient avoir la priorité. Le Brésil a un système de formation qui est connecté au secteur privé, financée par des entreprises privées, telles que Cest Senat [? 02:00] qui fonctionne dans le secteur du transport et d'autres secteurs, et puis il y a aussi des entités qui offrent des

services sociaux, une éducation professionnelle, une formation professionnelle, c'est le système et on prépare les travailleurs à l'avenir à surmonter les difficultés lorsqu'il s'agit de pénétrer sur le marché officiel de l'emploi. C'est un modèle réussi qui peut servir de référence et de modèle pour d'autres nations. Nous sommes également préoccupés par la gestion des accidents sur le lieu de travail et les maladies sur le lieu de travail. Dans ce contexte, les employeurs brésiliens ont adopté un train de mesures qui garantit une meilleure sécurité et de meilleures conditions salubres au travail. Par ailleurs, nous travaillons avec les autorités du service public pour accélérer la modernisation du programme travail au Brésil visant à un meilleur environnement pour les entrepreneurs dans les entreprises. Nous pensons en effet qu'il est possible de le faire, nous considérons que le scénario actuel représente une opportunité unique, quand bien même l'environnement connaît une crise et que nous avons une crise partout. Le Brésil a créé 2,7 millions d'emplois formels en 2021, il y a 20,7 millions de nouveaux recrutements par rapport à 18 millions de licenciements pour la même période. Nous avons créé plus de 600 000 emplois. Il est important de reconnaître que cette performance est en lien avec la modernisation et la légalisation relative au travail qui a démarré il y a cinq ans dans notre pays. Enfin, je voudrais souligner qu'il est important que les gouvernements, employeurs et travailleurs restent engagés à agir de façon coordonnée, de façon à se montrer à la hauteur des difficultés dont nous débattons ici et garantir des conditions de travail décentes conformément à ces nouvelles réalités. Nous considérons que les efforts consentis sont indispensables pour s'assurer que nous puissions créer de meilleures opportunités, une meilleure qualité de vie pour les travailleurs dans le monde. Je vous remercie.

M. Mumammetseyit Sylapov

Gouvernement (Turkménistan)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, qu'il me soit permis de vous saluer au nom de la délégation du Turkménistan à la 110e session de l'Organisation internationale du travail et remercier de la possibilité qui nous a été accordée de nous exprimer à la séance plénière en procédant à un échange de points de vue sur des questions d'actualité et définir les rangs de priorité concernant la coopération à court terme. Mesdames et Messieurs les participants de la Conférence, la pandémie de la COVID 19 de façon directe et indirecte s'est répercutée sur le monde du travail. Il nous est indispensable de resserrer la coopération, d'arrêter un train de mesures pour conserver et renforcer les principes et les droits fondamentaux relatifs au travail proclamés dans la déclaration de l'OIT, dans la déclaration du centenaire intitulé « L'avenir du monde du travail ». Le Turkménistan met en œuvre avec les institutions de l'ONU un programme et des plans de riposte et de neutralisation de la pandémie, de la maladie infectieuse aigue pour la période 2020-2022 qui est élaborée selon cinq orientations principales, notamment concernant la sécurité sociale, le maintien des postes de travail, le soutien des PME. À ce sujet, le Turkménistan souligne le rôle important joué par l'OIT pour développer le potentiel humain, instaurer la stabilité politique, permettre une croissance inclusive, supprimer les inégalités et soutenir une redistribution équitable. Qu'il me soit permis de vous informer des activités menées par le Turkménistan en ce qui concerne les activités visant à garantir un travail décent et où un développement social et économique ont un rôle important revient aux activités visant à mettre en œuvre le programme cadre de coopération dans le domaine du développement durable entre le gouvernement du Turkménistan et l'ONU dans le domaine du plan national d'activités du Turkménistan sur les droits de l'homme

jusqu'en 2025, ainsi que en ce qui concerne le plan de coopération avec les organisations internationales jusqu'en 2023, et qui prévoit la participation de l'OIT sur des axes de coopération stratégiques. Je voudrais également relever des événements importants qui marquent la vie de notre société. En février 2022 en effet nous avons adopté un programme national de développement économique et social du Turkménistan jusqu'en 2052. Y sont indiquées les activités qui relèvent de chaque domaine de développement sur les 30 prochaines années. Ces programmes et plans dont je vous ai parlé en matière de travail et d'emploi et de sécurité sociale de la population dispose d'un potentiel très important pour permettre au pays d'adhérer aux conventions fondamentales de l'OIT et d'autres conventions qui méritent ratification en étroite coopération avec l'OIT. Les orientations éventuelles de notre interaction et de notre coopération avec l'OIT seront définies lors des prochaines rencontres qui sont prévues avec les participants tripartites, le Turkménistan et les membres de la mission de haut niveau de l'OIT. Mesdames et Messieurs, chers collègues, je profite de cette occasion qui m'est donnée pour adresser des propos de remerciements pour la compréhension dont a fait preuve Monsieur Guy Ryder et pour son soutien. Il a su pendant sa période d'activité insuffler une nouvelle dynamique au développement de la coopération entre le Turkménistan et l'OIT. Je voudrais lui souhaiter mes meilleurs vœux de succès dans sa noble cause et je voudrais enfin féliciter le nouveau Directeur général à l'occasion de son élection, Monsieur Gilbert Houngbo et lui souhaiter mes meilleurs vœux de succès en ce qui concerne toutes les questions relatives aux principes fondamentaux et les valeurs d'une Organisation internationale qui fait autant autorité que l'OIT. Pour conclure, je voudrais dire que je suis convaincue que cette coopération avec l'OIT se poursuivra pour favoriser les normes internationales du droit et elles seront mises en œuvre grâce à la coopération technique, à l'échange d'informations et un système de surveillance permettant de voir comment ces conventions et ces dispositions sont mises en œuvre, à l'aide de mécanismes tripartites. Je vous remercie.

M. Jesús Gallego Garcia

Travailleur (Espagne)

Madame la Vice-présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, mes premiers propos vont pour rejeter la guerre contre l'Ukraine, exprimer toute notre solidarité avec les victimes de cette attaque atroce contre la paix, avec toutes les organisations syndicales, la société civile, et je vais aussi m'exprimer en ce qui concerne la guerre silencieuse qui tue des membres au Yémen. Je voudrais aussi que l'on reconnaisse l'État de Palestine, c'est un pas indispensable pour améliorer la situation des travailleurs dans les territoires occupés, comme l'indique le rapport du Directeur général. La guerre n'est jamais justifiable. Le dialogue, le renforcement de la démocratie, la garantie des droits humains, la promotion de la justice sociale sont les seuls moyens qui permettent de parvenir à une paix durable et effective. Sans justice sociale la paix est menacée tout comme la démocratie. En Espagne tout comme dans le reste du monde nous vivons dans une situation d'incertitude face à un enchaînement de crises. Nous misons pour le dialogue social avec des politiques publiques qui placent au cœur la personne humaine avec la protection du travail et la lutte contre la pauvreté et l'inégalité. Ici il y a cinq ans dans ce même forum nous avons dénoncé les gouvernements conservateurs qui maintenaient un statut quo. Il faut penser à atténuer la crise et permettre un redressement plus rapide. En Espagne nous sommes parvenus à six accords sociaux pour défendre les postes de travail et le système public des pensions. Nous avons progressé dans l'égalité avec un salaire minimum et une

réforme très importante qui a amélioré les droits des personnes et des travailleurs en revenant à la négociation collective car elle a un rôle central dans l'équilibre et la cohérence que les politiques néolibérales ont réprimées par le passé. Il faut donc surmonter, par exemple, les contrats temporaires. Comme l'a dit le Directeur général la pandémie, la crise énergétique, multiplie les menaces politiques et économiques, du travail et de l'environnement avec de nombreux défis futurs. Comment répondre à ce déchainement des crises, comment protéger les plus vulnérables, les femmes qui travaillent dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, les personnes travailleurs migrants ou les jeunes, toujours victimes d'un marché injuste de l'emploi ? Comment lutter contre l'expansion de l'extrême droite et garantir que ceux qui nous gouvernent respectent les mécanismes ou le multilatéralisme pour aller au-delà des défis qui se posent ? Il faut s'assurer de la stabilité de l'emploi, améliorer les conditions de travail, améliorer l'apprentissage dans la protection sociale et toutes les personnes et veiller à la santé et la sécurité sur le lieu du travail. Il y a un problème qui de ce fait tue de nombreuses personnes tous les ans. Il faut faire en sorte que le bilatéralisme ne traite pas de façon égale la dictature et la démocratie. Il faut respecter les droits de l'homme. Pour ce faire, il est indispensable d'avoir une OIT beaucoup plus solide qui ait plus de ressources, qui soit plus déterminée, et c'est pourquoi nous souhaitons nos meilleurs vœux de succès au nouveau Directeur général qui vient d'être élu. Vous pouvez compter sur nous, Monsieur Hounbo, avec les travailleurs et travailleuses des pays qui ont ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT pour y parvenir. Je voudrais conclure en remerciant le Directeur général Guy Ryder de tous les efforts entrepris, de tout son engagement au fil de ces années, mais aussi de son talent de conciliation, grâce auquel il a été possible d'avancer jusqu'où nous nous retrouvons ici aujourd'hui. Merci, Guy Ryder, et je vous remercie tous de votre attention.

M. Steven Humphrey Mac Andrew

Gouvernement (Suriname)

Je vous remercie, Madame. Mesdames et Messieurs représentants des partenaires sociaux, Mesdames et Messieurs, bon après-midi à vous tous. C'est avec un grand honneur que je m'exprime à cette 110e session de la Conférence internationale du travail en tant que nouveau ministre nommé du Suriname, le Ministre du travail, alors que l'on promeut le travail décent dans les Caraïbes, dans mon pays, à différents titres, je peux vous assurer que le travail décent est en première ligne dans mon programme. Je suis d'accord avec le Directeur général, le monde connaît de nombreux défis qui sont extrêmement graves. Au Suriname, nous avons connu cette situation au quotidien, puisque nous devons rétablir la stabilité macroéconomique, la croissance économique, par la mise en œuvre de mesures d'austérité. De plus, nous faisons face à d'autres défis économiques et sociaux car l'impact de la COVID 19 perdure et tout comme des situations au-delà de notre contrôle telles que la guerre en Ukraine. Le gouvernement du Suriname reconnaît la grande importance que revêt le dialogue social pour faire face à ces défis considérables. Le Président de la République du Suriname par conséquent a mis sur pied l'année dernière en septembre une consultation tripartite spéciale qui a développé et négocié en quelques mois l'accord tripartite historique signé en novembre 2022. L'accord tripartite est le premier accord économique et social de haut niveau jamais atteint au Suriname. Madame, à l'heure actuelle nous sommes occupés à la mise en œuvre de notre deuxième programme de pays sur un travail décent. Nous sommes reconnaissants du soutien accordé par l'OIT et notamment du Bureau des Caraïbes qui nous a permis d'achever certaines des interventions ces derniers mois et en particulier le développement d'une politique

active à long terme en matière du marché de l'emploi et une stratégie d'inspection du travail. Nous nous préparons un examen des dépenses relatives à la sécurité sociale et je manquerais à mon devoir si je n'exprimais pas notre remerciement sincère pour avoir inséré le Suriname dans le programme phare, plancher de protection sociale qui porte sur 50 pays. Le gouvernement du Suriname a décidé de ratifier les conventions 102, 129, 131 et 183 de l'OIT sur la sécurité sociale, l'inspection du travail dans l'agriculture, le mécanisme de salaire minimal et de protection de la maternité. Nous restons pleinement engagés à améliorer les normes du travail au Suriname mais nous sommes bien conscients aussi que notre inspectorat du travail doit être amélioré, notamment par la formation, de façon à ce qu'il puisse maintenir sa vigilance. Les défis que nous connaissons parfois se traduisent par le fait de se recentrer vers l'intérieur, mais nous savons bien que nous vivons dans un monde qui est interrelié. C'est pourquoi nous sommes tout à fait d'accord avec le Directeur général. La situation des pays les moins avancés devraient préoccuper chacun d'entre nous. Le Suriname attend avec impatience aussi le résultat des discussions sur le travail décent et l'économie solidaire. Madame, il est approprié de terminer mes remarques par l'expression de ma reconnaissance sincère du gouvernement et du peuple du Suriname, adressée au Directeur général Guy Ryder qui a continué à mener le programme sur le travail décent ces dix dernières années et qui est parvenu à l'inclure fermement à l'objectif des ODD numéro 8. Je vous remercie beaucoup.

M. David Joyce

Travailleur (Irlande)

Avec un monde qui se centre naturellement sur l'invasion destructrice par la Russie de l'Ukraine je félicite quand même le Directeur général qui se centre aussi sur les PMA et les défis qu'ils connaissent pour parvenir à un travail décent d'ici 2030. Le rapport signale qu'à la fin de la décennie, pour la mise en œuvre du programme 2030 des Nations Unies et les perspectives de réaliser ses 17 ODD, la tâche est de plus en plus décourageante, hors la communauté internationale est mise au défi dans sa détermination à ne laisser personne de côté. Les conditions du marché de l'emploi énoncées dans le rapport constituent une véritable épreuve. Les syndicats invitent à un nouveau contrat social avec l'ODD 8 en son cœur ancré dans un programme transformateur concernant l'égalité homme-femme, fondé sur les emplois, la création d'emploi décent, soucieux du climat, avec une juste transition des droits pour tous, des salaires qui permettent des conditions de vie minimales, une égalité de paiements, une protection sociale universelle pour tous, la liberté et l'égalité contre la discrimination et l'insertion, la garantie de systèmes de développement qui permettent aux pays en développement de gagner en puissance. Il est évident que l'avidité des entreprises est un vrai obstacle dans la réalisation des ODD d'ici 2030. C'est ce qui vient augmenter l'inégalité dans le monde, en concentrant la richesse dans quelques poches au détriment de l'environnement, des droits sociaux et du travail. C'est ce qui piège les travailleurs et leurs communautés dans la pauvreté et la maladie, les prive de recettes fiscales importantes qui pourraient être investies dans le redressement durable et la résilience. Par contraste, un monde qui ne laisse personne de côté tient les entreprises responsables de leur diligence due obligatoire, avec une procédure de voie de recours pour violation et la réalisation de l'ODD 8 connaît des difficultés dans les pays riches notamment en Irlande où un travailleur sur cinq est mal rémunéré, qu'il y a un écart entre hommes et femmes de 11,3%, 60% de ceux qui ont connu le harcèlement sexuel ont connu cet harcèlement sur le lieu de travail, et puis il y a un manque de droits de négociation collective. Nous faisons campagne sur toutes ces questions et avons

entrepris les négociations avec le gouvernement et employeurs sur un cadre juridique amélioré pour la négociation collective, bien conscients évidemment de la conclusion imminente de la directive communautaire proposé sur le salaire minimum. Alors que le rapport phare sur le dialogue social de 2022 de l'OIT le confirme, une conclusion aboutie de ces négociations permettra à la négociation collective d'avancer, de faire progresser l'égalité et d'encourager à la négociation dans notre pays. Nous encourageons vivement le gouvernement à accélérer le processus de ratification de la convention 190. Je voudrais également signaler le rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés et les manques concernant le travail décent. Les rapports généralisés de discriminations frappant les Palestiniens dans la mise en œuvre de réglementation et politiques annoncées dans le rapport ont été décrites comme étant équivalentes à l'apartheid dans le rapport du rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme dans les territoires palestiniens occupés. L'expansion des colonies illégales, l'impact du blocus à Gaza, l'impact de la COVID 19 sur le monde du travail ont eu des répercussions sur les travailleurs de la région et la communauté internationale doit aller au-delà de la condamnation pour qu'Israël rende compte de ses actes. Qu'il me soit permis au nom des travailleurs irlandais à transmettre notre solidarité à tous nos frères et sœurs qui luttent pour la paix, la démocratie et les droits de l'homme dans le monde. Je voudrais aussi adresser toute ma gratitude au Directeur général sortant, Monsieur Guy Ryder, de sa contribution au cours de ces dix dernières années. Je vous remercie, Madame la Présidente.

M. Rodolfo A Parra Rojas

Employeur (Cuba)

Nous, employeurs de Cuba, nous nous félicitons que le rapport du Directeur général aborde l'impact sur le monde du travail de la situation, et aborde la question des ODD. La situation est très préoccupante. Il y a une dégradation due à la pandémie et ses incidences sur les chaînes d'approvisionnement. La pandémie montre les inégalités entre États. Au départ, pour affronter la pandémie, et ensuite lors de la vaccination, on n'est pas arrivés à des niveaux comparables dans les différentes régions du monde. Donc le risque c'est que de nouveaux variants apparaissent. Dans les pays les moins avancés, cette situation est encore plus préoccupante, ce qui montre que la situation internationale est essentielle pour surmonter la crise actuelle. Cette Conférence peut être un exemple de contribution et de collaboration selon le mandat de l'OIT. Contribution au développement des PMA, et ainsi au niveau national on pourra mettre en œuvre des programmes de création d'emplois productifs. Les employeurs de Cuba considèrent que ces débats sont opportuns, et il serait bon d'avoir un instrument normatif concernant l'apprentissage. Il faut des politiques intégrales d'emploi et des conditions de travail sûres. C'est un des principes et droits fondamentaux au travail. À Cuba, nous faisons face à des circonstances particulièrement complexes, parce que la pandémie a coïncidé avec un renforcement du blocus des États-Unis. Malgré tout, nos scientifiques et notre personnel de santé ont conçu des protocoles qui ont permis de contenir la pandémie et de maintenir les taux de mortalité beaucoup plus faibles que dans d'autres pays de la région. Trois vaccins ont été mis au point par nos scientifiques et plus de 96% de la population a pu être vaccinée. Ceci a permis de contenir la propagation de l'épidémie. Nous avons aussi inoculé des doses de rappel. Les employeurs sont en dialogue permanent avec les syndicats et le gouvernement pour trouver des modalités d'emploi sûrs et productifs en utilisant des solutions novatrices. Aujourd'hui, nous sommes sur la voie de la

reprise, avec confiance. Des milliers de PME ont été créées et complètent l'activité des entreprises publiques. Elles contribuent à la croissance économique. Les PME ont elles aussi souffert de l'impact du blocus injuste imposé par le gouvernement des États-Unis. Toutes ces mesures sont le fruit d'un véritable dialogue social tripartite qui est consolidé et élargi et qui montre notre engagement en faveur des valeurs fondamentales de cette Organisation. Ceci pour créer un projet social plus juste, inclusif, prospère et durable. Merci.

M. Fernando Elisio Freire de Andrade

Gouvernement (Cabo Verde)

Merci, Madame la Présidente. Nous soutenons la dignité humaine sous toutes ses formes, et nous soutenons le travail décent et la sécurité et la santé au travail comme droits fondamentaux. Nous avons utilisé beaucoup de nos finances pour défendre la santé et la sécurité au travail. Nous sommes alignés et engagés à créer des conditions nécessaires pour protéger les travailleurs, soutenir des cadres de travail sûrs, et pour mettre en œuvre des politiques qui permettent un travail décent pour toute la population. Nous luttons contre le travail des enfants, nous luttons contre la pauvreté et nous travaillons pour ratifier la convention 137 sur la promotion de la santé et la sécurité au travail, l'accord 151 sur les services de santé, le protocole 155 sur les statistiques du travail et nous sommes en train de garantir la protection sociale pour tous les travailleurs et leurs familles. Nous avons beaucoup fait pour étendre la protection sociale au secteur informel. Nous sommes en train de mener plusieurs actions pour assurer la protection sociale des travailleurs du secteur informel. Nous voulons également promouvoir le travail sûr et décent. Nous avons un observateur du travail et nous avons également des moyens pour assurer les droits des travailleurs. La promotion du travail décent passe par la protection des travailleurs et par des conditions de travail sûres. Nous voulons renforcer la capacité de nos institutions, renforcer la compétitivité de nos entreprises, et améliorer le cadre de négociation. Nous ne pouvons pas soutenir un travail décent avec des conditions économiques favorables si on n'arrive pas à assurer le travail décent pour tous les citoyens. Le gouvernement a un programme pour la promotion de la politique de développement et d'innovation. Nous travaillons pour soutenir les PME innovantes et nous avons des politiques budgétaires qui visent à la formation et à la qualification des travailleurs. C'est ainsi que l'on peut créer des possibilités de travail pour tous et toutes, à des postes de travail assortis d'une rémunération juste, et nous insistons également sur la lutte contre le travail des enfants. Nous avons ratifié toutes les conventions à ce sujet, et d'autres initiatives ont été prises pour protéger les enfants et lutter contre le travail des enfants. Il faut souligner que nous avons créé un comité national de lutte contre le travail des enfants, avec des représentants des employeurs, des travailleurs et de la société civile. Pour conclure, je dirais quelques mots à propos du travail maritime. Nous nous sommes engagés à mettre en œuvre la convention maritime, et nous souhaitons garantir le respect des normes nationales et internationales dans ce secteur, en particulier en ce qui concerne la sécurité de la navigation, les conditions d'hygiène, de bien être, la formation du personnel, les mesures techniques qui assurent la protection de l'environnement et la sécurité de la navigation. Nous souhaitons également moderniser notre Code maritime pour l'aligner sur les normes internationales. Nous sommes en train de revoir le cadre juridique maritime. Nous respectons nos engagements internationaux. Merci.

M. Denis Torche

Travailleur (Suisse)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, déjà lors de l'adoption de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail de 1998 il a été reconnu que le principe de la sécurité et de la santé au travail était aussi fondamental que les quatre autres principes constitutionnels. Plus de 20 ans ont passés, et ce principe est resté en mode veille. La réalité a montré que son non-respect a conduit à des accidents majeurs, notamment dans les pays les moins avancés. L'un des pires fut l'écroulement en 2013 du Rana Plaza à Dhaka, coûtant la vie à plus de 1 132 personnes et faisant 2 500 blessés. La pandémie de COVID 19 traduit l'urgence de faire de la santé et de la sécurité au travail un principe fondamental. Elle montre la vulnérabilité de l'être humain face à la destruction de l'environnement. Pour garantir un environnement de travail sûr, il faut agir de manière globale en restaurant la biodiversité et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre à zéro net d'ici le milieu du siècle. Les pays les moins avancés ont particulièrement souffert de la COVID 19, ne disposant guère d'instruments comme les indemnités de chômage partiel pour protéger les salariés. Un pays riche comme la Suisse doit renforcer sa coopération avec eux pour soutenir le développement de leurs institutions sociales et du marché du travail. Faire de la santé et de la sécurité au travail un principe fondamental ne doit pas être seulement en raison de graves accidents, mais aussi de pression sur les travailleurs. En Suisse il y a des attaques persistantes contre la protection des travailleurs comme la flexibilisation unilatérale des conditions de travail, dérogation de l'enregistrement du temps de travail pour des catégories entières de salariés, extension de la durée du travail et libéralisation du travail du dimanche. Quant au processus de numérisation, il estompe les limites entre temps de travail et temps libre. Cela a un coût énorme sous forme de stress au travail, par exemple des burnout. Au lieu de réduire ce stress en éliminant ces causes, on reporte sur l'individu sa gestion avec des conseils ou des techniques de relaxation. L'objectif n'est même plus la réduction du stress mais une gestion d'un état d'exception qui est devenu normal. Le stress au travail peut alors être augmenté, et sa responsabilité incombe au salarié. Pour mettre en œuvre le nouveau principe fondamental, les travailleurs suisses se réjouissent qu'on ait trouvé un accord reconnaissant comme fondamentale la convention numéro 155 et la convention numéro 187. Les travailleurs suisses demanderont leur ratification par la Suisse. Les accords commerciaux de la Suisse ont un chapitre sur le développement durable, reconnaissant les principes fondamentaux du travail. Il est logique d'ajouter le nouveau principe sur la santé et sécurité au travail. Le gouvernement suisse devrait s'engager dans ce sens. Sans reconnaissance de ce nouveau principe fondamental, pas d'économie durable. Ce principe qui a été mis en mode veille depuis plus de 20 ans devrait maintenant passer en mode on. Merci de votre attention.

M. Ivan Vidis

Gouvernement (Croatie)

Merci. C'est un honneur pour moi de participer à la 110e session de la CIT. Il est très encourageant de voir autant de délégations dans le monde qui se réunissent ici cette semaine. C'est même un plus grand plaisir alors qu'après deux années de difficultés dans le monde du travail, nous revenons progressivement à des formes de travail. Malheureusement, nous faisons tous face aux répercussions négatives de la

COVID 19 au travail et dans la société. La pandémie a mis en sens dessus dessous le monde du travail, a causé une augmentation sans précédent de chômage et la perte de 255 millions d'emplois permanents, a détruit les dimensions sociales, psychologiques, éducationnelles ainsi que économiques. Nous sommes extrêmement attristés par la guerre en Europe, causée par l'agression non provoquée et non justifiée de la Russie sur l'Ukraine. Dans cette époque difficile, la communauté internationale doit être unifiée pour défendre les valeurs démocratiques, les vies humaines et la solidarité. Il est plus important que jamais de prendre des mesures pour réaliser l'objectif 16 des ODD, pour promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, en assurant l'accès à la justice pour tous et en créant des institutions inclusives à tous les niveaux, dans une culture de paix et de tolérance. Ces dernières années, le gouvernement croate sous la direction du Premier ministre Plenković a pris de nombreuses mesures pour répondre à cette crise mondiale. En collaboration avec les partenaires sociaux, nous avons pris des mesures pour protéger l'emploi pendant la pandémie, en particulier pour les PME, les microentreprises et les indépendants. Une attention particulière a été consacrée également aux groupes les plus vulnérables sur le marché du travail. Dès le début de la pandémie, le gouvernement a investi plus de 1,3 milliards d'euros dans des subventions pour le maintien en emploi qui ont couvert quelque 680 000 travailleurs et 120 000 employeurs. Il est particulièrement important de signaler l'accélération de la numérisation au niveau mondial. Ceci a mis en exergue le besoin de changement et d'adaptation des compétences professionnelles. Notre plan 2021-2026 contient des réformes ambitieuses pour une reprise plus rapide. La crise géopolitique a encore aggravé les problèmes économiques. Le gouvernement a présenté un ensemble de mesures pour lutter contre l'inflation et pour atténuer la croissance des prix de l'énergie. Ce plan a une valeur de 4,8 milliards d'euros. De plus, nous avons aidé les retraités à payer leur énergie. Cette Conférence nous a rassemblés pour envoyer un message d'unité pour créer un monde inclusif, durable, et résilient pour tous, permettant de montrer notre solidarité et de reconstruire mieux. Merci.

M. Omar Faruk Osman Nur

Travailleur (Somalie)

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, merci de me donner la possibilité de m'adresser à la 110e session de la CIT. J'interviens au nom des travailleurs et des syndicats de Somalie. Tout d'abord je dirais que le rapport du Directeur général est extrêmement pertinent. Il est extrêmement opportun et aborde des questions d'actualité et donne des orientations claires alors que nous souhaitons réaliser le programme de Doha. Nous avons connu des périodes de croissance durables jusqu'à la flambée épidémique. Juste avant la pandémie, nous étions admissibles à l'aide pour alléger la dette et comme beaucoup de pays, nous avons été touchés par la pandémie, et ceci est un risque particulier pour les gains économiques qui avaient été réalisés les années précédentes. Cela était un poids sur les revenus des ménages. Il est clair que protéger les droits des travailleurs est essentiel. Il faut une croissance économique inclusive et un développement durable. Ces dernières années ont été marquées par le changement climatique. Nous avons eu des pertes de vies, des pertes de récoltes et beaucoup de ménages se sont appauvris. La famine menace et une assistance internationale est nécessaire. La Somalie est un des pays les plus vulnérables du monde et nous, les syndicats, ont pris en main cette nécessité de faire face aux changements climatiques. Le rapport du Directeur général à propos des PMA indique qu'ils ont des déficits dans tous les indicateurs et il faut que la protection sociale soit

une réalité. Nous avons lancé une campagne de plaidoyer pour assurer des programmes de protection sociale et pour nous éloigner des programmes à très court terme. Il faut des conditions de travail sûres et nous avons eu recours au dialogue social pour lutter contre la crise de sécurité et de santé. Nous pensons qu'il faut assurer le dialogue social et il faut améliorer l'environnement au travail. Nous souhaitons appeler à la cessation des hostilités en Ukraine, nous demandons à la communauté internationale d'ouvrir un processus de négociation pour mettre un terme à la guerre. Outre la crise humanitaire, il y a des répercussions extrêmement graves sur les ménages et nous aurons besoin d'appui pour lutter contre la menace d'instabilité politique et de guerre civile. Merci.

M. Simon Kiprono Chelugui

Gouvernement (Kenya)

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, veuillez recevoir les salutations du Président Kenyatta de la République du Kenya, et de la population du Kenya. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général et de la priorité donnée sur le monde du travail et notamment sur les PMA. L'incidence de la pandémie actuelle, le conflit en Ukraine et le changement climatique ont dégradé les conditions de beaucoup de PMA. Le rapport reconnaît que même si les PMA représentent une grande partie de la population mondiale, ils ne représentent que 1,4% des investissements étrangers directs et moins de 1% des exportations mondiales. Le Kenya soutient la mise en œuvre d'une transformation structurelle des PMA comme proposé dans le programme de Doha. Il s'agit de lutter contre les déficits en matière de travail décent, et il faut une architecture qui permette d'avoir des règles équivalentes pour tous. Le Kenya propose également que les institutions multilatérales comme l'OMC, les institutions de Bretton Woods, et d'autres reforment les politiques pour faciliter l'économie des PMA dans le cadre de la solidarité internationale. Nous appelons tous nos partenaires à assurer l'effacement de la dette pour que nous ayons un espace budgétaire. Il faut soutenir le mouvement des marchandises et des travailleurs à partir des PMA. Il faut réduire le coût des transferts d'argent de la diaspora et il faut accroître la part de la production des PMA à 10% au moins, sinon ils seront laissés sur le bord du chemin. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général et nous reconnaissons qu'il y a des pays qui ne sont pas classés comme PMA mais qui ont des lacunes en matière de travail décent, comme indiqué dans le rapport. Il faut donc des interventions politiques pour soutenir la transformation. Nous avons créé des programmes pour renforcer les capacités des personnes par l'éducation à tous les degrés. Nous avons également mis sur pied des stratégies pour inclure la contribution de l'industrie au PIB à 15%. Il faut renforcer la protection sociale pour les groupes vulnérables et nous avons des programmes de sécurité sociale destinés au secteur informel. Il y a des violations des droits des migrants dans certains pays. Des conditions de travail qui sont de l'exploitation, la confiscation des documents d'identité, le risque en matière de sécurité et de santé, et impossibilité de changer d'employeur même lorsqu'il y a exploitation. C'est pourquoi nous demandons aux États membres et aux institutions internationales de soutenir la mise en œuvre de pratiques équitables. Le Kenya est en train de reformer la gestion de la migration de travailleurs. Nous créons des cadres juridiques de protection des travailleurs migrants. Pour conclure, nous nous félicitons que cette Conférence aborde les questions de santé et de sécurité au travail. Ma délégation appelle l'OIT à soutenir les activités de sensibilisation. Il est important d'investir dans la santé et la sécurité au travail. Nous félicitons le prochain Directeur général de l'OIT et nous nous engageons à le soutenir. Merci.

M. Carlos Fernández Gallardo

Employeur (République bolivarienne du Venezuela)

Monsieur Guy Ryder, Monsieur le Directeur général, Vice-président de la Conférence internationale du travail, Mesdames et Messieurs, Fedecámaras se félicite vraiment que le Directeur général ait consacré le dernier rapport au thème pertinent des pays les moins avancés. Il reste huit ans avant de réaliser les ODD du programme à l'horizon 2030 des Nations Unies. Il faut rappeler l'engagement solide de l'OIT à ne laisser personne de côté. C'est un message d'insertion auquel s'identifie pleinement Fedecámaras. Il faut pour cela relever les défis de la pauvreté, de l'exclusion, de l'inégalité, de l'informalité et de la maigre protection sociale avec une faible productivité. Certes, certains pays ne figurent pas dans cette liste, mais ces derniers temps nous avons connu des difficultés importantes et c'est pourquoi nous nous identifions aux problèmes et aux impératifs de ceux qui figurent sur cette liste. Entre 2013 et 2021 le Venezuela a connu une récession économique soutenue avec un PIB qui a chuté de près de 83% et même si aujourd'hui il y aurait redressement économique balbutiant, en grande partie encouragée par le secteur privé, nous savons bien qu'il y a pas mal d'activités à accomplir, et le dialogue social est le meilleur outil du redressement. Le secteur privé du Venezuela s'est engagé à contribuer au redressement matériel de la nation, avec l'être humain et sa dignité au cœur de l'activité économique, de sorte que beaucoup reste à faire. C'est pourquoi Fedecámaras, en tant que principale organisation, nous travaillons à une proposition avec d'autres acteurs sociaux sur un nouveau modèle de développement économique qui permette de placer le Venezuela vers la voie de la modernité, de la croissance économique, de la compétitivité, de l'insertion sociale et du progrès par ce projet de vision prospective 2035 que nous présenterons en juillet prochain et dans ce projet, on donne la priorité à la contribution du secteur privé, à une économie diversifiée, en partageant le rôle moteur avec l'activité traditionnelle pétrolière ce qui incontestablement se traduira par des niveaux plus importants d'emplois décents. Dans cette ordre d'idée nous partageons le message adressé par le Directeur général quant à la nécessité incontournable de faire prendre conscience aux acteurs sociaux de la nécessité d'assumer une responsabilité nationale, d'établir une solidarité internationale et une cohérence politique, d'engager le dialogue social pour aller au-delà de la crise aggravée par la pandémie, et pour pouvoir enfin compter à l'avenir sur des travailleurs productifs, des entreprises efficaces, de façon à ce qu'ensemble avec l'État, nous puissions ancrer nos pays vers un meilleur destin avec une productivité, un emploi décent et la pleine insertion sociale. Aucun pays plus ou moins avancé ne peut progresser sans l'effort et la coordination étroite établie entre l'État et les forces de production avec un dialogue social qui dynamise le développement et la démocratie afin de diminuer le fossé qui existe entre nos peuples et le progrès. Enfin et surtout, nous remercions le Directeur général, le département des normes, ainsi que tous les organes de contrôle de l'OIT, ainsi que l'Organisation internationale des employeurs pour le soutien apporté au Venezuela dans sa lutte afin d'arriver à un dialogue social permanent, structuré, sincère et productif car c'est la seule voie possible pour édifier un Venezuela réinstitutionnalisé, véritablement avancé, productif et prospère. Le Forum du dialogue social mis en place récemment à Caracas avec la présence des acteurs tripartites et grâce à l'assistance technique de l'OIT représente un progrès fondamental dans ce processus de dialogue, mais pour le Venezuela il faut des changements qui passent par un effort de suivi et de coopération afin d'obtenir des résultats tangibles qui puissent porter ce futur souhaité d'un Venezuela moderne, concurrentiel, dynamique et inclusif et qui de façon efficace met toutes ses ressources

au service de sa population qui lutte et qui est courageuse et qui aujourd'hui avec fierté se retrouve aux quatre coins du monde. Je vous remercie.

M. Samba Sy

Gouvernement (Sénégal)

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs les délégués, félicitons au Président et aux membres du Bureau de la Conférence. Félicitons aussi à Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT pour l'excellent travail accompli durant son mandat, et plein succès à son successeur, Monsieur Gilbert Houngbo. Le monde continue de subir les répercussions socioéconomiques de la crise de COVID 19 avec une forte contraction du PIB mondial, l'insécurité économique, l'informalité, l'accroissement des inégalités, des pertes massives d'emplois ainsi qu'un faible taux de couverture sociale. Les défis du marché du travail sont pressants, surtout dans les pays les moins avancés. En raison de son mandat en faveur de la justice sociale et du travail décent, l'OIT, conscience universelle du monde du travail, est aujourd'hui encore interpellée. Le Sénégal se fait l'écho de cet appel à faire face à la crise en s'appuyant sur le cadre établi par l'OIT qui trace la voie pour œuvrer à une reprise centrée sur l'humain, porteuse de travail décent. Hors, l'un des piliers de ce cadre nous invite à nous appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions. Le modèle sénégalais de dialogue social a produit des résultats probants par son caractère innovant et grâce à sa base tripartite. On atteste l'organisation de trois conférences sociales, la première ayant abouti à un pacte national de stabilité sociale, la convention 187 pour la promotion de la sécurité et la santé au travail. Le Sénégal réaffirme ici son adhésion à la reconnaissance du principe de la sécurité et santé au travail comme principe et droit fondamental, notamment par une modification du paragraphe 2 de la déclaration de l'OIT de 1998. Mesdames et Messieurs, une reprise centrée sur l'humain passe par l'amélioration du cadre juridique du travail décent. C'est pourquoi, outre la modification en cours de notre législation du travail en 2022, de nouveaux textes ont été pris relatifs à la protection de la femme en état de grossesse, au travail des femmes enceintes, et à la non-discrimination au travail. Monsieur le Directeur général, vous avez souligné dans votre rapport l'urgence qu'il y avait à poursuivre et à intensifier les efforts visant à élaborer les systèmes assurant une protection sociale universelle complète, adéquate et durable pour remédier aux lacunes qui persistent dans ce domaine et améliorer la résilience des sociétés et des économies. Conscient de ces enjeux, nous avons axé le thème de notre troisième conférence sociale sur la protection sociale pour tous, agir vite pour réduire le déficit de travail décent, et réussir la transposition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Nous saluons l'inscription à l'ordre du jour de la question du travail décent et l'économie sociale et solidaire, puisque cette dernière joue un rôle crucial pour l'inclusion sociale. C'est pourquoi le Président de la République du Sénégal a créé depuis 2017 un Ministère en charge de l'économie sociale et solidaire avant que la loi sur les questions y relatives soit adoptée en 2021. Madame la Présidente, j'en viens maintenant à la troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi dont l'ambition est de favoriser un développement inclusif et durable grâce à une nouvelle génération de politique globale en faveur de l'emploi. En cohérence avec cet objectif, le gouvernement du Sénégal a mis en place un programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioéconomique des jeunes d'un coût global de 450 milliards de francs CFA sur la période 2021-2023. Pour conclure, je reste persuadé que cette Conférence aboutira à des conclusions importantes, prenant en compte le contexte mondial et les priorités nationales en matière de justice sociale et de travail décent. Je vous remercie de votre aimable attention.

M. Ayuba Wabba

Travailleur (Nigéria)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, je vous salue fraternellement de la part des travailleurs du Nigéria. Nous félicitons le Directeur général de l'OIT, notre frère Guy Ryder, dont le mandat s'achève, pour l'excellent service au monde du travail. Nous nous félicitons aussi du nouveau Directeur général de l'OIT, Gilbert Houngbo, notre frère d'Afrique qui n'appartient à personne et qui pourtant appartient à tout un chacun. Alors que nous nous retrouvons ici à Genève, Monsieur le Président, nous sommes tous inondés des échos de la guerre, l'agression horrible commise par la Russie contre l'Ukraine, qui a fait de milliers d'Ukrainiens des réfugiés, des mutilés, et des milliers d'autres ont été tués. Nous devons être préoccupés parce que la guerre en Ukraine a pratiquement poussé le monde au bord d'un hiver nucléaire. À l'heure actuelle, la chaîne d'approvisionnement de l'énergie et de l'alimentation mondiale a été gravement entaillée par cette guerre, ce qui conduit à l'hyperinflation, la faim et la misère dans de nombreux pays. Ce sont les travailleurs et leurs familles qui pâtissent le plus au cours de ces guerres absurdes comme celle qui se déroule. Monsieur le Président, les travailleurs du monde ont de façon très claire dénoncé la tragédie humaine qui se déroule actuellement en Ukraine. Nous sommes solidaires des travailleurs et du peuple ukrainien. Nous demandons que l'agression cesse maintenant. Nous appelons la Russie à épouser le dialogue. Les déclarations d'ouverture du Directeur général de l'OIT le résume bien : ceux qui recourent à la guerre nient la justice sociale, et je dois ajouter que ceux qui choisissent la guerre admettent et propagent l'échec de leur humanité. Pour dire les choses résumées, la guerre au 21^e siècle, ridiculise toute revendication de moment charnière de la civilisation. Monsieur le Président, alors même que nous nous opposons à la violence par les agresseurs en Ukraine en vertu de la charte des Nations Unies, ceux qui condamnent ceux qui violent les normes internationales du travail dans différents pays et lieux de travail doivent être cités et nous sommes consternés, nous nous opposons à la résistance croissante contre les syndicats par l'obstruction à la liberté d'association, la liberté d'organisation, la liberté à la négociation collective, le droit de faire grève et la violation irresponsable des accords de négociation collective, notamment par les entreprises multinationales. Au Nigéria, les travailleurs aussi bien dans les universités, aussi bien académiques qu'extra académiques font grève depuis plus de deux mois en raison de la non mise en œuvre des accords de négociation collective. Nous demandons au gouvernement de faire cesser cette grève sans plus tarder. Au plan mondial, les travailleurs sont préoccupés par la montée du fascisme, l'ultra-nationalisme, l'unilatéralisme, le capitalisme irresponsable et le despotisme qui menace non seulement la trame de relations industrielles harmonieuses mais également les fondements même d'une paix mondiale et notre survie collective. C'est en raison de ces tendances que nous souhaitons réitérer que nous dénonçons les coups militaires récents dans certaines régions de l'Afrique et au Myanmar. Nous demandons le rétablissement d'une gouvernance démocratique, plurielle, et participative authentique dans les pays victimes. Monsieur le Président, nous demandons un nouveau contrat social enraciné dans une approche centrée sur l'humain pour le redressement et qui donne la priorité au travail décent, au dialogue social, à la protection sociale, à une juste transition vers l'économie verte, au développement durable et inclusif avec la volonté de rendre opérationnelle la santé et la sécurité au travail en tant que droit fondamental au travail, conformément aux exigences de la déclaration du centenaire de l'OIT et l'appel mondial à l'action. Enfin, nous nous félicitons de l'engagement des partenaires sociaux au Nigéria, visant à

institutionnaliser le dialogue social par la réactivation du Conseil consultatif national du travail. Cette structure tripartite a achevé le processus d'examen de cinq lois sur le travail de façon que ces lois puissent passer au parlement nigérian. De même, nous avons utilisé ce processus de la convention 190 de l'OIT pour ratification. Nous sommes certains que cette ratification se fera d'ici peu. Enfin, Monsieur le Président, ensemble, nous pourrons faire du monde un meilleur endroit où vivre, travailler, et s'occuper de nos familles. Je vous remercie.

M^{me} Lilian Tschan

Gouvernement (Allemagne)

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les ministres, Mesdames, Messieurs les représentants des travailleurs et des employeurs, Excellences, Mesdames et Messieurs. Une protection sociale appropriée pour tous était d'emblée un point essentiel du programme de travail de la présidence allemande du G7. Ceci a revêtu une actualité tragique après la guerre en Ukraine. La guerre fait rage en Ukraine, et cela veut dire la misère, la douleur et la destruction pour les personnes de ce pays. Ces conséquences économiques, sociales et politiques, nous les ressentons dans le monde entier. Nous condamnons cette guerre d'agression le plus vigoureusement. Je suis heureuse que le Conseil d'administration de l'OIT, le 23 mars, ait adopté à une grande majorité la condamnation de cette agression. Les crises sont un appel pour une plus grande collaboration internationale. L'OIT joue un rôle essentiel pour cela. Monsieur Ryder, votre rapport sur les PMA est une mise en garde contre les conséquences du fait de continuer comme si de rien n'était et nous invite à prendre des mesures de soutien pour les PMA. Merci de votre rapport et vous indiquez clairement quels sont les défis que nous devons relever. Justement, les PMA risquent de manquer le lien vers l'évolution sociale et économique de ces dernières années. Madame Jardfelt, je vous remercie pour votre rapport sur les travaux du Conseil d'administration. Nous savons que nous sommes face à une grande tâche, nous devons surmonter les crises et viser des progrès. Nous devons être ambitieux. Je suis convaincue que ce sera possible. Nous avons des outils pour cela. En tant que communauté internationale, nous sommes liés d'une part par des intérêts économiques mais aussi par des valeurs universelles : la justice sociale et le travail décent. Tout comme un principe de la constitution de l'OIT et de la déclaration de Philadelphie, à savoir que le travail n'est pas une marchandise. Pour nous, ces valeurs guident nos actions. À l'occasion de cette Conférence, nous avons la possibilité de convertir ces valeurs en actions et de montrer que nous pouvons agir. Avec la décision d'inclure la sécurité au travail comme principe fondamental nous pouvons faire un pas en avant, et rendre le monde du travail plus digne. Nous pouvons montrer que pour nous, ces valeurs ne sont pas simplement des paroles, mais peuvent devenir des faits. La protection des travailleurs fait partie des principes des conventions fondamentales de l'OIT. Notre gouvernement soutient la réalisation de ces principes. Je suis très heureuse que nous puissions œuvrer vers cet objectif. Je remercie les partenaires sociaux et les gouvernements de cet excellent esprit tripartite. Mesdames, Messieurs, le gouvernement allemand est un partenaire engagé pour soutenir le système multilatéral et en particulier, l'OIT. Avec le BIT, les gouvernements et les partenaires sociaux, nous concevons le programme de travail international et je vous remercie de votre attention.

M. Hasan Alhalwachi

Travailleur (Bahreïn)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Vice-président, la crise dans notre monde est due à la pandémie de la COVID 19, ce qui nous a montré au-delà de tout doute possible que les problèmes les plus complexes ne peuvent être réglés que par le dialogue, la consultation. Le dialogue social, qui a été lancé par l'OIT avec ses trois composantes et en interne avec les pays et avec la participation des organisations de société civile. Ces consultations ont eu des effets de longue portée pour réduire les pertes financières et humaines en raison de la pandémie. Ce dialogue nous a montré à quel point aussi le système de protection sociale est fragile pour des couches importantes de la société. Ce sont là peut-être celles qui sont le plus touchées par les conséquences de la pandémie. Voilà pourquoi la Fédération générale des syndicats et des travailleurs du Bahreïn souhaitent se féliciter pour le rapport proposé par le Directeur général Monsieur Guy Ryder, indiquant que la protection sociale doit être assurée pour les plus vulnérables et pour les segments les plus pauvres de la société, les segments qui n'ont pas la capacité à s'assurer de la subsistance au fil des jours, ceux qui ne devraient pas être laissés de côté. Nous rappelons que la responsabilité est une responsabilité internationale et humanitaire. La Fédération des syndicats suit toutes les questions qui concernent le travail, les employeurs au Royaume de Bahreïn. Nous nous fondons sur ce sentiment de responsabilité vis-à-vis de la société conformément à la déclaration du centenaire de la création de l'OIT, par sa déclaration. Pour la première fois de l'histoire a-t-on ainsi lancé une plateforme électronique pour les chômeurs. Il y a eu d'ailleurs une acceptation sans précédent et une utilisation formidable de cette plateforme. Les résultats liés à la statistique ont d'ailleurs été envoyés au Premier ministre, ainsi qu'à la Commission générale par le truchement d'un Comité d'experts qui a ainsi offert une nouvelle vision pour le marché de l'emploi en ayant un fonds de tutelle contre le déficit actuariel en tant que bouclier ce qui est en rapport direct avec le marché de l'emploi. Nous avons aussi pensé à la Palestine. Les travailleurs de Bahreïn ont toujours appuyé tous les êtres humains, car nous croyons dans l'humanité, quel que soit la religion et notre appartenance. Nous appuyons le peuple de Palestine ainsi que tous les peuples du monde dans l'exercice de leurs droits à l'existence et à la souveraineté en jouissant de leur identité. Voilà pourquoi nous avons indiqué que tant que la juste cause des Palestiniens n'aura pas été réglée par une solution juste, tant que l'on n'appliquera pas la bonne décision il sera impossible de connaître un retour à la normale avec l'entité israélienne, notamment du fait du blocus qui affecte les humains et les biens, ce qui fait que la bande de Gaza est l'un des lieux les plus difficiles au monde où l'on vive et un des lieux les plus pauvres, où le chômage sévit plus que partout ailleurs dans le monde sans parler de l'agression commise contre ceux qui manifestent pour un retour du mur de séparation ou des gens meurent toutes les semaines. En tant que Fédération générale des syndicats nous voulons adresser nos remerciements à Monsieur Guy Ryder, le Directeur général sortant. Nous le remercions de son soutien fort aux travailleurs de Bahreïn et du monde entier. Nous nous félicitons des efforts qu'il a entrepris dans son travail avec l'OIT car nous considérons que la période pendant laquelle il a été Directeur général de l'OIT est l'une des plus déterminantes dans l'histoire de cette Organisation. Je vous remercie.

M. Panos Tsakloglou

Gouvernement (Grèce)

Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. C'est un honneur que de m'exprimer à la 110e session plénière de la Conférence au nom du gouvernement de la Grèce et je souhaite mes meilleurs vœux de succès dans ce travail concernant un ordre du jour très exigeant. Qu'il me soit permis d'abord de parler de ce rapport du Directeur général concernant l'impact de ces crises mondiales consécutives que connaissent les PMA, incontestablement, aussi bien la pandémie de COVID 19 que la guerre en Ukraine refaçonnent l'économie mondiale. Ces chocs mondiaux ont des conséquences économiques graves et conduisent à des défis politiques et sociaux. Le coût humanitaire est d'ores et déjà extrêmement élevé et susceptible d'augmenter encore plus si la guerre persiste sur des mois, voire plus longtemps. Plus de 12 millions d'individus ont été déplacés, plus de 13 millions ont besoin d'une assistance humanitaire urgente. L'invasion par la Russie de l'Ukraine a conduit à des hausses de prix sans précédent et des ruptures des chaînes d'approvisionnement donnant lieu à une triple crise à l'échelle mondiale, dans les secteurs de l'alimentation, des combustibles et des finances. Selon le FMI et la Banque mondiale, l'instabilité des marchés énergétiques peuvent déclencher un désarroi financier grave dans les PMA en raison de la spirale inflationniste que cette instabilité génère. D'après le Secrétaire général des Nations Unies, Monsieur Guterres, 1,7 milliards d'individus risquent la pauvreté et la faim en raison de la guerre. Cet écart qui existe dans la croissance et les perspectives du marché de l'emploi qui ne cesse de se creuser entre les économies avancées et les PMA, ou très souvent l'informalité, la subsistance rurale et l'absence d'institutions du travail fortes et la pauvreté l'emportent. Face à ces défis et face à la nécessité de bâtir une société inclusive et équitable, avec un cadre cohérent qui permette l'accélération du produit national, il est indispensable de réaliser des ODD pour promouvoir le principe qui veut que l'on ne laisse personne de côté. Malgré ces questions difficiles, la Grèce reste pleinement attachée au programme 2030 et prend les mesures qui s'imposent de façon que les 17 ODD s'enracinent dans les principaux plans politiques majeurs. Dès lors, ces trois dernières années, le gouvernement grec a approuvé un certain nombre de stratégies nationales, plans d'action et initiatives législatives qui intègrent de façon plus cohérente le principe selon lequel il ne faut laisser personne de côté dans les politiques publiques, les mesures de réforme, en insistant surtout sur des mesures ciblées qui soutiennent les groupes les plus vulnérables. L'OIT, ainsi que ses États membres sont invités à s'adapter aux nouvelles conditions économiques mondiales et à aborder les réalités qui évoluent rapidement sur le marché international du travail. Nous nous félicitons et nous appuyons l'engagement de l'OIT dans la mise en œuvre du programme d'action de Doha, destiné aux pays les moins avancés pour la décennie 2022-2031. Dans ce cadre, nous sommes engagés à générer des opportunités d'emploi pour tous afin de parvenir à des niveaux suffisamment élevés de compétences vertes et numériques en promouvant un développement durable et inclusif. L'OIT dans sa structure tripartite a un rôle de premier plan à jouer avec un mandat universel à mettre en œuvre tout en promouvant le partenariat mondial. Pour conclure, qu'il me soit permis, au nom du gouvernement de la Grèce, d'adresser nos chaleureux remerciements au Directeur général, Monsieur Ryder pour tout ce travail qui nous inspire et qui est énorme, et naturellement de transmettre nos meilleurs vœux de succès au Directeur général nouvellement élu, Monsieur Hounbo. Je vous remercie.

M. Zaki Ahmed Khan

Employeur (Pakistan)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Bon après-midi. Je vous transmets les salutations de la Fédération des employeurs du Pakistan. J'en profite pour féliciter le nouveau Directeur général et je pense à tout le programme qui nous a été confié. Le Directeur général a bon droit signalé dans son rapport que la communauté internationale se trouve à une étape cruciale de ses relations avec les PMA et notamment alors que nous sommes en train d'aborder la dernière tranche d'ici 2030. Dans ce contexte, les PMA sont le plus menacées de rester de côté. Le Directeur général signale le grand écart qui existe entre le monde en développement et le monde développé, et qui frappe la communauté internationale et l'économie mondiale. Le Directeur général a lancé un appel fort à la solidarité internationale, au partenariat mondial, en faveur d'une manifestation pour les PMA, concernant leur statut. Mon pays connaît aussi des problèmes similaires, puisque nous sommes sortis des conséquences de la guerre en Afghanistan après avoir joué un rôle actif dans la guerre contre la terreur. Le Pakistan connaît un processus rapide de métamorphose sociale et économique. La Fédération du Pakistan, la Fédération des employeurs, est pleinement attachée à appuyer le gouvernement dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable par des partenariats privé-public. L'accord mondial et le réseau y relatif accueilli par la Fédération des employeurs s'est fait la champion qui agit en tant que plateforme pour rassembler le secteur privé afin de partager les connaissances, l'expérience et les meilleures pratiques. L'EFPP mène ce travail ces 20 dernières années, et c'est une plateforme bilatérale puissante du dialogue social dans le pays. Le Conseil de développement des compétences, mené par les employeurs, créé par l'EFPP a développé cette vision du Pakistan concernant les compétences d'ici 2030 pour mobiliser la jeunesse avec ces compétences indispensables pour l'avenir du travail. La Fédération des employeurs au Pakistan œuvre à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement du coton, les biens relatifs au sport, l'industrie qui s'y intéresse et d'autres secteurs vitaux de l'économie nationale. En tant que coordinateur, l'EFPP participe activement à la mise en œuvre des principes MNED. L'EFPP collabore avec l'OIT, les partenaires sociaux, travaille étroitement sur la question de l'égalité homme-femme, la jeunesse, l'émancipation des femmes, la promotion d'actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, la mise en œuvre de programmes de travail décent et de l'emploi de l'OIT. Récemment, nous avons mis en place une équipe spéciale, SDCF, c'est ce qui nous permet de donner un axe régulier aux activités concernant l'emploi au niveau du pays. Nous ne doutons pas que le rapport du Directeur général nous aidera à marquer le cadre d'un effort renouvelé dans les PMA et les pays en développement alors qu'il lutte en vue d'un changement parfait dans cette phase de redressement après la pandémie. Je vous remercie.

M. Krishna Kumar Shrestha

Gouvernement (Népal)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, je me réjouis de prendre la parole devant cette 110e session de cette CIT, et remercie l'OIT de l'avoir organisée, malgré la situation difficile dans le monde après la pandémie alors que de nombreux États membres continuent de lutter contre la menace que constitue la pandémie. Toutes mes salutations au nom de mon peuple et du pays entier. De

nombreux pays rencontrent de nombreuses difficultés alors qu'ils luttent contre la pandémie, cela au détriment d'autres activités socioéconomiques. Face à cette situation la 110e session qui va débattre de l'économie sociale et solidaire et du travail décent intervient très à point. Je félicite le Président du Conseil d'administration ainsi que le Directeur général de l'OIT de leur rapports très complets, qui ont d'une manière très précise commenté la situation actuelle dans le monde du travail. Monsieur le Président, le Népal a beaucoup progressé dans la vaccination de sa population face à la pandémie de COVID 19 mais nous continuons de lutter contre ses effets et nous soulignons que le redressement de l'économie a été très long, étant donné l'augmentation de l'inflation sous l'effet de l'augmentation des prix des produits de base, qui ont aggravé le coût de la vie pour les travailleurs et pour les entreprises. Le gouvernement du Népal a adopté diverses mesures face à cette situation, mais je voudrais tout particulièrement vous dire quel est notre ordre de priorité. Notre système de sécurité sociale, reposant sur des contributions, a beaucoup contribué à protéger les travailleurs et leurs familles et à faire face aux risques liés au monde du travail. Notre programme phare d'emploi sous l'égide du Premier ministre a été lancé pour assurer 100 jours de travail au minimum et une protection face au chômage pour les groupes défavorisés. Ce programme inclut maintenant les travailleurs du secteur informel de façon à alléger leurs difficultés après la pandémie. Pour l'avenir, nous avons l'intention de renforcer le service public d'emploi et aussi de créer des services de formation et de recyclage pour créer de nouvelles possibilités d'emploi. La pandémie nous a aidée à lutter contre l'économie informelle et ses inconvénients. Nous avons surtout passé un diagnostic national de façon à suivre la recommandation sur le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, en période de transition et nous favorisons le dialogue tripartite social. Je suis heureux de vous annoncer que notre gouvernement s'est engagé à mettre un terme à toutes formes de travail des enfants et toutes les formes d'esclavage et de traite d'êtres humains. Notre engagement est reflété dans notre appartenance à l'alliance 8.7 et notre rôle en tant que pays chef de file. Nous sommes aussi bien avancés dans la mise en œuvre d'un plan directeur destiné à éliminer toutes les formes de travail des enfants d'ici 2025. Nous travaillons dans l'esprit du pacte mondial sur les migrations, nous sommes convaincus que les travailleurs migrants méritent des droits de l'homme fondamentaux ainsi que l'égalité de traitement dans les pays de destination et les pays de transit qu'ils traversent. Ma délégation appuie tout à fait le document final proposé pour adoption à la Conférence et nous y souscrivons. Avant de conclure, je saisis cette occasion pour réaffirmer l'engagement de mon pays selon lequel les vaccins constituent un bien public mondial et donc qu'ils devraient être partagés entre tous. Nous faisons tout notre possible pour lutter contre la pandémie et nous nous réjouissons d'avance de poursuivre et renforcer notre coopération avec l'OIT. Je souhaite plein succès la Conférence, merci beaucoup.

M. Salvador Medina Torres

Travailleur (Mexique)

Merci, Monsieur le Président. Au nom de la Confédération des travailleurs du Mexique et de l'Alternative démocratique pour les Amériques, je me présente aujourd'hui devant cette importante 110e session de la CIT qui marque un moment historique et déterminant, permettant des consultations internationales sur les problèmes les plus urgents et importants pour le monde du travail, pour la coexistence entre citoyens, pour la gouvernance et l'équilibre démocratique de nos sociétés ainsi que pour la santé de la planète et de l'humanité. Nous sommes conscients des graves risques que nous traversons pour la paix et la sécurité mondiale, due largement à des

affrontements entre pays, à la pauvreté et à des difficultés de vie pour une grande partie de la population ainsi qu'aux graves inégalités qui frappent nos peuples, illustrées dans de très nombreux rapports de l'OIT et de d'autres institutions des Nations Unies. C'est pourquoi la présente Conférence doit clairement montrer notre prise de conscience collective qui voudra passer des simples mots à des intentions puis à des actes réels. Tous les efforts de l'OIT, ses appels à l'action et à l'élaboration de programmes de coopération pourraient être sans effets si les nations n'agissaient pas d'une manière résolue pour le travail et pour l'avenir de la population mondiale. La pandémie a laissé de graves traces pour notre bien-être et pour nos insuffisances découlant de politiques qui au lieu d'être au service des majorités ont fait le contraire. Je dois ajouter qu'en Amérique latine il y a un grave déficit de dialogue social ou de tripartisme bien qu'il puisse y avoir des différences d'un pays à l'autre. Nous avons besoin d'un redressement inclusif, durable, résilient. Pour cela il faut une volonté politique qui soit bien manifeste. Il faut aussi renforcer l'efficacité des normes internationales de travail, c'est pourquoi les mécanismes de contrôle de l'OIT doivent être renforcés car investir dans le système des normes c'est investir dans le tripartisme. Mais je dois ajouter que la coopération apportée par l'OIT doit s'affiner et s'adapter aux besoins des pays. Nous pensons que cela n'est pas possible avec une tendance à la centralisation que nous avons constatés ces dernières années. Pour conclure, je tiens à remercier notre ami et camarade Guy Ryder, qui a eu affaire à des moments très difficiles pendant tous ses mandats, et deuxièmement, nous tenons aussi à souhaiter la bienvenue au nouveau Directeur, Monsieur Gilbert Houngbo, auquel nous souhaitons plein succès dans ses activités à la tête de l'Organisation. Merci beaucoup, Monsieur le Président.

M. Michalakis Antoniou

Employeur (Chypre)

Merci Monsieur le Président. Pour commencer, je tiens à remercier et féliciter le Directeur général et son Bureau du rapport de cette année sur la crise, les transformations structurelles et l'avenir du travail dans les PMA. La Fédération des employeurs de Chypre estime qu'une bonne façon pour les PMA d'atteindre une croissance durable, de créer des emplois et de réaliser leur potentiel doit passer par l'entrepreneuriat, l'entreprise privée, le dialogue social avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. C'est la troisième année de suite que la CIT se tient de façon peu conventionnelle. Nous apprécions le fait de vivre à une époque où la technologie rend les téléconférences possibles mais nous avons regretté l'interaction directe qui nous permet d'entretenir ou d'élaborer des liens entre nous. Étant donné que la pandémie semble toucher à sa fin, nous espérons que la Conférence de l'année prochaine sera accueillie en présence physique, en son siège, au Palais des Nations à Genève. Trois années de pandémie de COVID, trois années de graves défis pour l'économie et le marché de l'emploi et la société. Malheureusement, juste alors que nous pensions avoir laissé le pire de la pandémie derrière nous, de nouveaux défis sont apparus, qui menacent le redressement économique. La guerre en Ukraine a gravement fait augmenter le coût de l'énergie et des céréales. Les experts nous avertissent d'une crise de l'alimentation et d'une augmentation des prix dans les chaînes d'approvisionnement. Si les gouvernements choisissent de maîtriser les augmentations de prix en imposant des plafonds pour les prix ils risquent d'entraîner des pénuries alimentaires. Si les gouvernements qui ont déjà dépensé des sommes considérables de façon à étayer leurs économies pendant la pandémie choisissent de dépenser encore plus d'argent ou de réduire les impôts pour venir renforcer les

revenus des citoyens, ils risquent d'épuiser leurs réserves ou d'aggraver encore leur endettement. La menace d'une crise alimentaire doit être maîtrisée et elle doit l'être dès maintenant. Les augmentations de prix frappe également de nombreux biens de consommation de base ou de produits industriels, ce qui nourrit l'inflation, entraîne une érosion des revenus, limite la consommation et exerce des pressions en faveur d'augmentations de salaires qui dépassent les possibilités des entreprises de leur répondre en période post COVID. Le risque d'une inflation débridée doit être pris très au sérieux, surtout étant donné la grande fragilité actuelle de nombreuses économies, et enfin, je tiens à évoquer les problèmes des chaînes d'approvisionnement mondiales qui entravent l'activité économique ainsi que les possibilités de croissance. En période pré-COVID, l'apport de produits de base et de biens se faisait de façon harmonieuse et sans interruption, alors qu'aujourd'hui, nous constatons d'importants retards qui ralentissent de nombreux secteurs de l'économie. Les chaînes d'approvisionnement sont essentielles pour le commerce et l'industrie au niveau mondial. Ces retards risquent donc de mener à des perturbations locales et internationales dans la chaîne d'approvisionnement. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la pandémie, même si elle a été très grave, a eu quelques moments moins sombres. Pour la première fois dans l'histoire, des vaccins efficaces ont pu être créés en moins d'une année, ce qui est vraiment un résultat touchant au miracle. Nous devons faire preuve de la même résilience et de la même détermination aujourd'hui pour prévenir la crise alimentaire et maîtriser l'inflation. Des menaces internationales exigent des réponses internationales et c'est ici l'instance la plus adaptée à faire face aux menaces post COVID pour le monde du travail. Merci de m'avoir écouté.

M. Jeong Sik Lee

Gouvernement (République de Corée)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, chers représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs, c'est un grand honneur de vous rencontrer. Comme l'a dit le Directeur général dans son rapport sur les PMA, crise, transformation structurelle et l'avenir du travail, le monde a souffert énormément de la pandémie de la COVID 19. Un certain nombre de pays développés se sont redressés rapidement mais un grand nombre de pays en développement et émergents n'ont pas pu assurer leur complète relance par manque de capacité financière et d'approvisionnement de vaccins. Dans ce type de circonstance, il est important de coopérer au niveau international, de montrer solidarité, et notamment devant un grand nombre de défis tels que la crise Russie – Ukraine ou le changement climatique. La Corée a également été touchée par les crises récentes. 22 millions de travailleurs ont perdu leurs emplois en 2020 après la flambée de la COVID. En réponse à cette crise, le gouvernement coréen a soutenu les entreprises dans les secteurs de l'aviation et du voyage, et il a mis en place des mesures soutenant les groupes les plus vulnérables. Nous avons adopté un système d'assurance chômage, étendu l'assurance perte d'emploi et donné des opportunités de formation à tous les travailleurs. Les progrès ont été enregistrés rapidement et ceci a permis de relancer l'emploi en Corée et d'arriver à des niveaux prépandémiques. Mais les groupes vulnérables cherchent encore à trouver des emplois. En Corée, un nouveau gouvernement est entré en fonction en mai de cette année. Le nouveau gouvernement met en place un certain nombre de politiques pour créer une société où l'on respecte la valeur du travail. Tout d'abord un soutien pour les travailleurs atypiques tels que les indépendants ou les chauffeurs de taxi est en préparation. Nous préparons aussi à soutenir une main d'œuvre nouvellement qualifiée afin d'aller combler les pénuries de travailleurs dans

un certain nombre de secteurs, et par ailleurs le gouvernement soutient la formation professionnelle en s'appuyant sur le Metaverse ou la réalité virtuelle pour s'adapter aux changements technologiques. Nous continuons d'étendre notre réseau d'information à l'emploi et nous le numérisons complètement. Par ailleurs, une gestion SST sera mise en place pour veiller à ce que tous les travailleurs puissent travailler dans un environnement sûr et salubre. Nous aurons aussi une feuille de route pour prévenir les accidents de travail. À cet égard nous nous félicitons de la discussion portant sur la santé et la sécurité au travail. Comme vous le savez, la Corée a ratifié trois conventions fondamentales l'année dernière, liberté syndicale et travail forcé notamment. Elles sont entrées en vigueur en avril dernier, nous travaillons à leur transposition de façon tripartite. Monsieur le Président, la déclaration de Philadelphie dit bien que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. Conformément à cela, la Corée, en tant que membre important de l'OIT, fait montre de solidarité et de coopération afin d'assurer une reprise lors de laquelle personne n'est laissé pour compte, en soutenant d'autres pays et notamment des pays dans notre région. Nous continuons de renforcer la coopération et la solidarité avec l'OIT. Je saisis cette occasion pour remercier Guy Ryder, Directeur général de l'OIT qui a dirigé le Bureau ces dix dernières années.

M. Al-bawi Sattar Danbous

Travailleur (Iraq)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Excellences, chers amis, je vous salue depuis l'Iraq. Je voudrais dire toute ma reconnaissance au Directeur général qui a mené les travaux du BIT, et félicitations au nouveau DG qui va reprendre ces fonctions très importantes à un moment charnière. Il nous faut la paix et le développement durable. Mesdames et Messieurs, les points à l'ordre du jour de la CIT comprennent un grand nombre de questions très importantes, et notamment le rapport du Directeur général en réponse à la crise et le développement inclusif et durable, grâce à une nouvelle génération de mesures pour l'emploi novatrices. Voilà des transformations très importantes. Importantes pour le monde du travail dans son ensemble, et au vu aussi des changements de demande et d'offre qui ont bouleversé les marchés. Le rapport porte également sur le changement climatique et sur la perte de terres ou de sols qui étaient autrefois fertiles. Aujourd'hui, l'approvisionnement alimentaire est menacé à cause de ces bouleversements très rapides qui interviennent dans le sillage de la mondialisation. Il faut s'adapter, adapter les compétences des travailleurs en conséquence. Dans mon pays, nous manquons d'eau. Il y a un phénomène de désertification massive. Mon pays était connu pour être un pays fertile et vert. Aujourd'hui il est menacé. Les températures sont au plus haut. Elles menacent nos populations, notre civilisation mésopotamienne et babylonienne. J'espère que vous pourrez nous aider à assurer la relance de notre économie et de nos marchés du travail grâce à des investissements divers, grâce aussi à la promotion de nouvelles technologies qui nous permettront de diversifier notre économie et de la rendre plus durable. Par ailleurs, nous soutenons également notre gouvernement qui prépare maintenant un projet de loi sur la syndicalisation, selon les principes énoncés par l'OIT et les normes du travail qui ont été ratifiés par le gouvernement irakien. Nous souhaitons également voir passer une législation sur la santé et la sécurité du travail, conforme à notre Code du travail. Nous remercions le BIT de son appui technique apporté et nous envoyons nos meilleurs vœux à l'OIT. Je vous remercie.

M. Mauroof Zakir

Travailleur (Maldives)

Monsieur le Président, chers délégués, le monde se sort de la pandémie COVID 19. Il se centre maintenant sur la reconstruction des économies, mais il faut absolument atténuer l'impact social et économique que subissent les travailleurs et leurs familles. Les droits relatifs à la négociation collective restent la pierre angulaire pour la mise en œuvre du travail décent pour tous les travailleurs et pour répondre à l'inégalité pandémique. Il est important maintenant d'être inclusifs, et de combler le fossé entre les riches et les pauvres. Les perspectives économiques pour les Maldives sont positives en termes de croissance du PIB réel, grâce à la reprise du tourisme. Une question reste en suspens, toutefois, au sujet de l'emploi. Évidemment les travailleurs et notamment les migrants travaillent dans des conditions de travail précaires, ils sont vulnérables. Il faut y répondre grâce à la transparence dans la gouvernance du travail et des réformes législatives entreprises par le gouvernement des Maldives. La mise en place d'un système de gouvernement tripartite et la formulation d'une politique de migration du travail sont des interventions clés qui devront être mises en place sans attendre. La Commission des experts sur l'application des conventions et recommandations et le Comité sur la liberté syndicale a formulé un grand nombre de recommandations et de demandes à l'adresse du gouvernement des Maldives, et s'est exprimé préoccupé du manque de progrès enregistré dans le droit et la pratique. Le gouvernement doit honorer ses engagements internationaux, et notamment le respect des conventions fondamentales. Les conditions toujours plus précaires dans lesquelles travaillent les travailleurs, et l'absence de droits garantis par la loi sont un problème. Le droit à la négociation collective et à la liberté syndicale ne sont pas respectés, n'ont pas été respectés pendant la crise. Le coût social en est énorme. Le tourisme reprend, certes, l'économie reprend, mais les travailleurs restent au chômage ou bien dans des conditions d'emploi vulnérables. Pourquoi ? Ceux qui travaillent, travaillent, font des heures de travail supplémentaires, ont des charges excessives. Pourquoi ? Parce qu'il n'y a pas de protection des travailleurs ni des droits syndicaux. Il n'y a pas de droits relatifs à la négociation collective et pas de cadre juridique qui fixe les relations au travail notamment par rapport aux congés, aux travailleurs et leurs familles. Depuis dix ans, le BIT apporte son appui technique pour produire la loi sur les relations au travail. L'OIT a proposé en 2013 un cadre juridique qui serait conforme aux normes internationales pour un processus décent et juste, et pour mettre fin aux conflits entre les travailleurs et les employeurs. Aujourd'hui, nous avons besoin plus que jamais de cette loi, et notamment alors que l'inflation fait rage, que nous subissons les chocs de la pandémie et des conflits globaux qui ont des effets sur les prix des carburants et d'autres marchés. Nous cherchons à construire une économie plus résiliente, nous voulons de la sécurité de l'emploi, le travail décent, la santé publique, des logements, la protection sociale. Il nous faut cette loi sur les relations au travail qui garantissent nos droits à la négociation collective, notre droit à un travail décent pour les travailleurs et leurs familles. C'est la seule façon de s'en sortir. Il nous faut reconstruire en mieux. Merci.

M^{me} Yevheniia Filipenko

Gouvernement (Ukraine)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs. Depuis quatre mois déjà l'Ukraine résiste face aux attaques barbares

menées par les forces armées russes, luttant pour son existence et sa liberté, pour sa terre, pour sa paix, pour son peuple, pour la démocratie, pour le travail décent et des sources de revenus durables et pas seulement à l'intérieur de nos frontières mais pour l'ensemble du monde civilisé. L'Ukraine a déjà souffert des pertes considérables, des dizaines de milliers de vies ont déjà été perdues y compris des centaines d'enfants, des villes ont été réduites en ruines, comme des maisons, des jardins d'enfants, des gares, des voies ferrées, et des hôpitaux. Des milliers d'Ukrainiens ont perdu leurs emplois et des millions ont fui leur maison et leur pays. Chaque jour, en ce moment même, des milliers de bombes et de missiles russes continuent leur mission terrible, détruisant la vie dans un pays de 40 millions d'habitants situé au cœur de l'Europe. L'agression que poursuit la Russie contre l'Ukraine entraîne une nouvelle crise économique mondiale. La Russie fait blocus, le blocus des ports ukrainiens qui exportent leurs céréales normalement vers les marchés mondiaux. Le monde est menacé de famine et la Russie en est pleinement responsable. Les conséquences de l'agression russe pour le monde entier sera la migration forcée, la réduction de demande pour les biens et services, une augmentation du chômage pour n'en citer que certains éléments. Après les attaques russes, au moins 5 millions de personnes ont perdues leurs emplois, le taux de chômage a augmenté d'au moins 31% et le gouvernement ukrainien a déployé des efforts considérables pour que le système de protection sociale nationale continue de fonctionner. Je saisis cette occasion pour remercier très sincèrement les membres de l'OIT qui nous apportent une aide très bienvenue. Nous apprécions grandement l'aide apportée aux Ukrainiens qui ont trouvé refuge dans les pays européens et d'autres. Merci de vous tenir solidairement aux côtés de notre gouvernement, de nos travailleurs et de nos employeurs. Nous remercions le Directeur général de l'OIT ainsi que le Conseil d'administration de leur position ferme face à l'agression russe, compte tenu du mandat de l'OIT. Dans la situation actuelle, la priorité dans la mise en œuvre des projets en Ukraine devrait être des mesures concrètes destinées à surmonter les conséquences de l'agression. Nous invitons les membres de l'OIT à contribuer au socle d'appel de fonds, United 24, lancé par le Président de l'Ukraine, Volodymyr Zelensky, pour aider l'Ukraine en matière de défense, déminage, soins médicaux, humanitaires et reconstruction du pays. Pour mettre un terme à la stratégie médiévale de la Russie nous appelons à la communauté internationale à imposer les sanctions les plus dures possibles à l'encontre de la Russie sur tous leurs aspects y compris l'adoption de mesures appropriées pour enjoindre la Fédération de Russie de respecter ses devoirs et ses responsabilités en sa qualité de membre de l'OIT. Mettre un terme à toute coopération avec la Russie et ses entreprises, déplacement du Bureau régional de l'OIT du territoire de l'État agresseur. Nous continuerons d'insister pour continuer d'exclure la Fédération de Russie des activités de l'OIT et de limiter sa participation aux réunions et événements organisés par l'OIT. Mesdames et Messieurs, la Russie, son attaque contre l'Ukraine et l'ordre internationale doit cesser dès maintenant grâce à nos efforts conjoints y compris ici à l'OIT si nous voulons empêcher des dommages irréversibles pour la coopération multilatérale et l'avenir du monde du travail. Je vous remercie.

M. Pierre A Zanou

Gouvernement (Bénin)

Monsieur le Président, l'examen du rapport du Directeur général du BIT permet de dire que son analyse de la situation post pandémie est objective. Il souligne les effets pervers de la guerre en Ukraine, à savoir la crise alimentaire et énergétique observée dans nos pays. Il est évident que ce contexte chargé de lourdes inquiétudes ruine toute perspective réelle de sortie de crise pour les États en développement.

Mesdames et Messieurs, ce tableau peu reluisant n'autorise pas de souscrire à l'idée d'un programme de transformation structurelle de l'économie globale. À ce propos, le gouvernement de mon pays a fait le choix de la transformation structurelle de son économie basée sur son programme d'action 2021-2026 comme un pilier essentiel de sa stratégie de gouvernance. Ce programme du gouvernement intègre parfaitement la logique d'interventions suggérées par le Directeur général. Il en est de même de l'opportunité qu'offre la formulation par le Bénin de son deuxième programme pays, de promotion du travail décent. Dans ce programme qui prend en compte idéalement la réalité post COVID, le Bénin se propose en partenariat avec le BIT de mettre en œuvre pour les prochaines années une stratégie de travail décent basée sur les trois piliers, les trois priorités qui sont : promotion d'emploi décent pour les femmes et les jeunes, protection sociale, promotion des normes internationales. À partir de ce programme, le Bénin espère pouvoir apporter une réponse d'un niveau stratégique à la lutte contre le chômage. Je forme donc le vœux que ces efforts bénéficient du soutien constant de l'OIT et permette de maintenir et renforcer la confiance mutuelle pour un avenir du travail qui nous évite le délitement. Monsieur le Président que l'OIT, conscience sociale de l'humanité, puisse aider à la construction d'un dialogue constructif pour aider à ce que la guerre cesse en Ukraine, pour soulager les populations, les peuples, et les institutions sociales et économiques. Je vous remercie. Vive l'Organisation internationale du travail.

M. Nilton Souza da Silva

Alternative démocratique syndicale des Amériques

Monsieur le Président, je souhaiterais saluer Guy Ryder, le Directeur général de son important travail mené à bien au sein du BIT, et merci de son rapport présenté à cette Conférence internationale du travail. Je souhaitais aussi féliciter le nouveau Directeur général élu du BIT, Gilbert Houngbo. Notre délégation de l'Alternative démocratique syndicale des Amériques participe et contribue à tous les débats, à tous les échanges dans toutes les commissions de la 110e CIT. La ADS, notre organisation, considère que les débats sont positifs, et qu'il faut des accords tripartites sur ces sujets très importants, discutés en commission lors de cette CIT. Le rapport du Directeur général arrive à point nommé, parce qu'il se penche sur les préoccupations des pays les plus pauvres. La ADS manifeste sa plus profonde préoccupation et nous rejetons l'exclusion sociale, la pauvreté, le chômage, les attaques à l'encontre des travailleurs et de la démocratie dans les pays de l'Amérique latine et partout dans le monde. Nous rejetons et condamnons fermement la guerre en Ukraine. Nous soutenons et sommes solidaires de tous les travailleurs des pays dans lesquels règnent les conflits, les guerres, les crises alimentaires, le chômage, la pauvreté, l'autoritarisme et la division entre les peuples. Monsieur le Directeur Guy Ryder, nous souhaitons rendre hommage à notre grand leader, Julio Roberto Gómez Esguerra de son importante trajectoire internationale et ses longues années passées au Conseil d'administration et aux conférences internationales du travail. Lors de cette plénière de la 110e Conférence de la CIT, nous souhaitons dire que notre organisation n'a pas reçu de statut consultatif pour des raisons que nous ne comprenons pas, ainsi on a violé les principes fondamentaux de la liberté syndicale, l'un des piliers de la constitution de l'OIT. Nous demandons avec respect que lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration, nous puissions récupérer notre statut consultatif. Nous représentons 25 millions de travailleurs et 23 centrales syndicales en Amérique latine et dans les Caraïbes. Lors de notre deuxième congrès continental de mai 2022 nous avons réaffirmé nos principes et nos valeurs pour la défense des droits des travailleurs, l'autonomie syndicale, la

liberté syndicale, la justice sociale, le développement durable et la démocratie. Nous souhaitons toujours travailler dans l'unité de nos actions pour un intérêt commun au niveau national, régional et mondial, pour renforcer le dialogue social et le tripartisme en Amérique et dans le monde entier. Je vous remercie.

M^{me} Christy Hoffman

Global Union UNI

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je représente Global Union UNI et nos membres dans 150 pays. Cette Conférence intervient à un moment très important pour notre monde. Nous sommes en plein dans une tempête parfaite au cœur d'une nouvelle crise qui intervient juste après la COVID, qui elle-même s'était greffée sur un modèle économique qui souvent refuse la dignité et la justice au monde du travail. Au cours des deux dernières années nous avons mesuré les impacts du COVID surtout pour les populations vulnérables, les populations essentielles de travailleurs qui sont allés sur la ligne de front tous les jours. L'impact a été terrible pour les minorités et les femmes. Nos systèmes de sécurité sociale et de santé ont montré leurs échecs, et comme vous l'avez entendu à maintes reprises il y a eu de la perte de millions d'emplois. À part ces souffrances, ces douleurs, nous avons assisté à des augmentations très choquantes des inégalités entre pays ou à l'intérieur des pays. Une transformation dans le monde du travail, qu'il s'agisse d'appels Zoom ou de télétravail ou de systèmes de surveillance ou de gestion par algorithmes qui cherchent à transformer le corps humain en robot. Donc après la crise nous nous sommes engagés à réparer ces inégalités ainsi que les injustices où les droits des travailleurs ne sont trop souvent pas respectés. Nous en sommes sortis encore plus engagés à l'égard de la technologie pour créer un monde de prospérité partagée. Nous n'avions pas prévu la guerre contre l'Ukraine qui entraîne des conséquences tragiques pour de très nombreuses personnes et freine l'économie mondiale, pas plus que l'inflation qui entraîne des pertes de salaires pour de nombreux travailleurs de par le monde. Cette situation place des responsabilités encore plus lourdes sur l'OIT et l'ILC ou la Conférence pour qu'elle trouve des solutions. La sécurité et la santé au travail, qui depuis longtemps attendent d'être introduites dans les principes et droits fondamentales, les droits au travail, doivent être applaudies mais il y a toute une longue liste d'exigences. Du bon travail vert pour tous, une bonne protection sociale, des soins de santé pour tous. Nous devons combler le fossé entre les genres et mener à la formalité plus de 2 milliards de travailleurs informels. Nous devons travailler dans la dignité et là, la diligence est essentielle. Pour ce qui est de la technologie nous insistons pour dire que les syndicats doivent être à la table des négociations pour mesurer l'impact de la transformation numérique de façon à assurer une juste transition pour tous les travailleurs. Les nombreuses possibilités et gains économiques permis par la technologie devraient être répartis également et non pas séquestrés par quelques grandes entreprises. Comme l'a signalé le Directeur général dans sa déclaration liminaire, comblons le fossé de développement toujours croissant entre les PMA et les autres pays et n'oublions personne en cours de route. Il y a tant de menaces qui pèsent sur la démocratie partout dans le monde et nous devons y faire face de façon déterminée. J'appelle en particulier le Myanmar et les territoires occupés ici pour qu'ils fassent l'objet d'attention mais il y en a certainement bien d'autres. Pour conclure, les crises de cette année vont certainement constituer de graves défis et j'espère que nous pourrons les affronter ensemble ici à l'OIT. Nous devons chercher d'une manière encore plus déterminée des solutions en nous fondant sur notre engagement conjoint

à la justice sociale. C'est la seule façon d'assurer la cohésion sociale et la paix durable. Merci.

M. Arezki Mezhoud

Organisation d'unité syndicale africaine

Merci, vous m'entendez, s'il vous plaît ? Vous m'entendez ? Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs Vice-présidents de la Conférence, Monsieur le Secrétaire général, honorables délégués, je vous félicite d'abord pour votre élection au Bureau et je vous souhaite beaucoup de réussite dans la gestion des travaux de cette Conférence. Je saisis également cette opportunité pour féliciter et saluer Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT [vgr INTERRUPTION 00:50] pour le travail qu'il a accompli durant ses deux mandats, et je félicite à la même occasion le nouveau Directeur général qui vient d'être élu, Monsieur Gilbert Houngbo et nous lui souhaitons beaucoup de succès dans sa mission. Le Directeur général a bien indiqué dans son rapport, que nous apprécions, le dernier de ses deux mandats, que le monde est heurté par une violente crise sanitaire qui a chamboulé l'économie mondiale en provoquant une perte de millions d'emplois avec son lot de conséquences sur la vie des travailleurs, notamment ceux qui ont perdu leurs emplois. À cette crise s'ajoute un conflit armé russo-ukrainien qui indubitablement aura des effets socioéconomiques néfastes sur l'économie mondiale. Cette situation est sérieusement préoccupante car elle n'augure pas de jours meilleurs si aucune mesure anticipative rapide n'est prise. Ces effets commencent d'ailleurs à être ressentis, particulièrement par les travailleurs dont le pouvoir d'achat ne cesse de s'éroder. Ces nouveaux développements sont inquiétants, et suscitent beaucoup d'incertitude pour les travailleurs quant à leur avenir. Le monde vivra plus d'inégalités, plus de pauvreté, et leurs corollaires, d'où la nécessité de construire des solutions efficaces et durables et de renforcer les capacités des pays les moins avancés tels qu'annoncés dans son rapport. Cela dit qu'on doit renforcer aussi les capacités des partenaires sociaux, notamment les syndicats qui ont un grand rôle à jouer à travers les mécanismes du dialogue social pour la reprise. En dépit du caractère global de ce contexte, certaines parties du monde à l'instar de l'Afrique en subiront encore plus d'impact. Il faut noter également que le continent africain fait actuellement face à des menaces de l'ordre sécuritaire et climatique sérieuses, notamment dans les zones de tension, de conflits, celles touchées par la sécheresse et changement climatique. L'OIT cependant est sollicité pour contribuer à travers ses mécanismes d'intervention pour aider et accompagner les pays africains et mettre en œuvre des stratégies et des programmes de reprise et de développement économiques, fondés sur le principe de la justice sociale. L'OIT est aussi sollicité à contribuer pour le respect des normes internationales du travail, particulièrement celles relatives aux droits fondamentaux au travail, à savoir le droit syndical, la négociation collective, et la protection des représentants des travailleurs. Nous avons observé ces dernières années un recul menaçant en matière des libertés syndicales dans certains pays d'Afrique. Je ne cite que le cas du Soudan où la plus vieille organisation syndicale est dissoute en contravention des lois et des conventions internationales du travail, et nous demandons, pour l'occasion, sa réhabilitation dans les plus brefs délais. Donc sur ce, je souhaite aussi exprimer tout notre soutien aux travailleurs de la Palestine et de Golan occupé pour retrouver leurs droits et les protéger contre la répression et le déni de droits. Enfin, je souhaite beaucoup de succès au travaux de cette session. Merci.

M. Stephen Cotton

Fédération internationale des ouvriers du transport

Bonjour, je suis le Secrétaire général de l'ITF. Au nom de nos 20 millions de travailleurs, je suis vraiment désolé de ne pas être parmi vous physiquement. Je remercie l'équipe du BIT pour son travail extraordinaire à l'heure de convoquer et d'organiser cette réunion à une époque très difficile. Nous avons la crise de la COVID, la situation terrible en Ukraine, et nous comprenons tous l'impact que ces crises ont sur les travailleurs du transport et pour l'ITF de façon générale. Nous appelons en tout cas à un cessez le feu. Nous avons pu parler de l'inégalité d'accès aux vaccins, un sujet qui reste d'actualité, et je pense que l'OIT et sa structure tripartite peut contribuer à y répondre. Et maintenant, la santé et la sécurité au travail. Voilà qui est fondamental. La convention 155 est absolument essentielle. Il faut qu'elle soit inscrite dans les droits fondamentaux au travail. Chaque travailleur a droit à la sécurité et à la santé au travail, et l'ITF œuvre en ce sens. Et puis nous avons observé aussi la fin du mandat de Guy Ryder, qui est une personne extraordinaire, qui a fait tout ce qu'il pouvait pour créer cette passerelle entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Merci, merci, merci, Guy, de tout ce travail que vous avez abattu et merci de tout ce que vous avez fait pour nos travailleurs du transport. Par ailleurs, nous travaillons avec nos camarades de l'ICS, les travailleurs maritimes, pour faire passer les amendements à la convention du travail maritime. Il est important que cette structure tripartite continue de s'engager pour la sécurité des gens de mer qui ont souffert sous la pandémie, mais nous avons bien vu qu'en partenariat avec l'ICS et avec l'OMI et avec le BIT nous avons pu aller de l'avant et améliorer la situation. Et puis par ailleurs, la pandémie nous a imposés un enseignement très précieux, à savoir qu'il est important et utile de travailler en partenariat avec l'ICS, avec d'autres encore, avec des organisations patronales, également. Nos collègues de l'OIE justement coopèrent et d'ailleurs nous leur avons dit que nous pourrions certainement faire mieux encore, à l'heure de coopérer. Voilà qui est extrêmement important, pendant la pandémie et après. C'est vital. Je voudrais dire au Directeur général entrant, bienvenue. Vous pouvez compter sur nous, sur la pleine coopération des travailleurs des transports de l'ITF. Nous souhaitons redonner toute sa valeur au tripartisme. En tant que Secrétaire général de l'ITF, [vgr INTERRUPTION 04:05] merci à l'équipe du BIT d'avoir organisé cette réunion en une période, une époque extrêmement difficile. Nous avons connu la COVID, et nous avons aussi connu ou été les témoins de la guerre en Ukraine, et nous demandons maintenant un cessez le feu. [vgr INTERRUPTION 04:27] ce qui est important, c'est l'apprentissage, là aussi nous travaillons avec d'autres syndicats internationaux et bien sûr, l'économie de plateforme qui est extrêmement importante aussi. Guy Ryder, dans sa déclaration lors du CIT du centenaire a montré le chemin à suivre, et de concert avec les autres FSI, Fédérations syndicales internationales, nous ferons tout pour justement aller de l'avant. Nous vous souhaitons une belle Conférence.

M. Luca Visentini

Confédération européenne des syndicats

Monsieur le Directeur général [vgr INTERRUPTION 01:59] Monsieur le Directeur général, chers membres de la plénière, au nom des 45 millions de travailleurs que représente la Confédération européenne des syndicats, je salue et je remercie Guy Ryder pour ses contributions dans le courant des dernières années pour renforcer le

rôle de l'OIT. Il fait partie de la grande histoire de cette institution, et je souhaiterais souhaiter la bienvenue au nouveau Directeur général, Gilbert Houngbo qui peut compter sur notre plein soutien et notre coopération, et ceux de la part de l'ensemble du mouvement syndical européen. Nous connaissons à l'instant une époque très difficile, nous passons d'une crise à l'autre. Nous sortions tout juste de la pandémie, nous commençons tout juste à reconstruire nos économies et nos sociétés et c'est alors qu'une horrible guerre atroce est revenue en Europe après des décennies de paix. La lutte pour la paix et la démocratie, le soutien à l'Ukraine et à sa population, l'accueil de réfugiés et la protection de toute discrimination et de toute exploitation, la préparation à accueillir l'Ukraine au sein de l'Union européenne, reconstruire le pays, rester vigilants à l'heure de respecter les droits humains des travailleurs et des syndicats, voilà ce qui est essentiel pour nous aujourd'hui, et c'est ça qui doit constituer la priorité pour l'OIT à l'avenir. Nous soutenons pleinement les sanctions et tout effort allant dans la direction de la paix. En même temps, n'ignorons pas les conséquences néfastes de la guerre sur les personnes qui travaillent en Europe et partout dans le monde. La hausse des prix de l'énergie, la spirale de l'inflation, la crise alimentaire, la perturbation des chaînes d'approvisionnement mènent tout droit à la pauvreté des millions de personnes. Nous demandons à l'OIT et à tous les gouvernements et à toutes les institutions internationales d'intervenir maintenant, tout de suite, par le biais de soutien et de mesures extraordinaires afin de protéger les emplois, les revenus, les logements, l'éducation, la santé, et de lutter contre la pauvreté. Ces mesures doivent être accompagnées d'investissements publics massifs pour reconstruire nos économies, ce qui continuera de faire augmenter la dette publique partout dans le monde. Alors il faut parler de ce problème de la dette, il faut adopter une approche réaliste, sur la base de la solidarité et non pas de l'austérité et de l'idéologie néolibérale. Et ceci suppose que l'on repense complètement la gouvernance et les règles de l'économie globale, pour arriver à un modèle de croissance plus juste, plus durable, plus inclusif, un nouveau modèle qui doit se fonder sur l'investissement public et privé, pour une création d'emplois de qualité. Arrêtez la précarité, le travail irrégulier, l'exploitation. Un nouveau modèle fondé sur la transition juste pour sauver la planète et pour donner à tout le monde l'égalité des chances. Un nouveau modèle pour des règles contraignantes vis-à-vis des entreprises et une fiscalité juste. Un modèle qui garantissent que les travailleurs aient droit à leur part, avec des salaires décents, des conditions de travail justes, un dialogue social fort et le droit à la négociation collective dans tous les pays du monde. À cet égard, je souhaite me féliciter de l'accord très important dont nous avons eu connaissance hier, une directive de l'Union européenne portant sur un salaire minimum décent ainsi qu'une négociation collective plus forte. Nous nous attendons à ce que cette directive de l'UE sera suivie d'autres instruments législatifs sur la diligence, la protection des travailleurs de plateforme, la protection des indépendants, la SST et l'égalité homme-femme au travail. Nous nous attendons à ce que l'OIT puisse transformer cette législation européenne en normes internationales. Nous nous attendons à ce que l'OIT continue d'œuvrer pour la mise en œuvre pleine et entière de la part des gouvernements et des partenaires sociaux de ces normes. Voilà le chemin vers un nouveau contrat social. Il est temps d'aller de l'avant, de passer des engagements pris au titre de la déclaration du centenaire et de les traduire dans les actes. Nos modèles sociaux sont cassés, un nouveau contrat social est ce dont nous avons besoin pour des sociétés plus justes, plus équitables et une économie plus inclusive et durable. Les droits universels de protection sociale sont maintenant plus urgents que jamais, et c'est l'OIT qui doit s'y engager. Dans un contexte multilatéral, nous devons y arriver. Merci.

M. Soodesh Satkam Callichurn

Gouvernement (Maurice)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, permettez-moi tout d'abord de remercier très sincèrement Monsieur Guy Ryder, Directeur général sortant qui a joué un rôle essentiel pour la promotion de tout le travail de l'OIT. Je remercie aussi très chaleureusement Monsieur Gilbert Houngbo de son élection au poste de Directeur général de l'OIT. C'est avec fierté que Maurice salue l'élection d'un Africain à la tête de l'Organisation. Monsieur le Président, concernant les points de l'ordre du jour de la Conférence, pour commencer je voudrais saluer la proposition de l'OIT d'envisager un instrument juridique sur l'apprentissage et l'assurance santé, ainsi que le droit au travail. Nous nous félicitons aussi de l'excellente initiative visant à inscrire des conditions de travail saines et salubres dans le cadre des principes et droits au travail. Pour ce qui est des normes, Maurice, pendant la session du Conseil des droits de l'homme en 2019 a été coauteur de la résolution présentée par le Canada pour l'accélération des efforts destinés à éliminer toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, et je suis fier de déclarer que Maurice, en juillet 2021, a ratifié la convention 190 sur la violence et d'énormes avantages découlent de cette convention, tels que plus de protection pour les femmes au travail et moins d'inégalités en fonction du genre ce qui a permis à plus de pays de suivre notre exemple. Monsieur le Président, la COVID 19 a entraîné un impact pour la vie des travailleurs partout dans le monde, surtout pour ceux vivant dans les pays les moins avancés. Certains économistes avaient prédit un retour à la normale après deux années de contraction économique dues à la pandémie, mais le conflit entre l'Ukraine et la Russie à présent a au contraire aggravé la situation, ce qui mène à des conséquences tragiques telles que l'érosion du pouvoir d'achat de la classe laborieuse et le piège de la pauvreté. Si l'inflation persiste, le chômage va connaître de par le monde des proportions inconnues jusqu'ici entraînant des crises sociales dans de nombreux pays. Monsieur le Président, Maurice lance un appel solennel aux organisations internationales pour qu'elles œuvrent de concert de façon à apporter une solution urgente aux problèmes que rencontre le monde à l'heure actuelle. Nous espérons sincèrement et prions pour un cessez le feu le plus rapidement possible entre l'Ukraine et la Russie. Merci, Monsieur le Président.

M. Andres Roman

Organisation des entités mutualisées des Amériques

Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, ODEMA, une fois encore, représente les mutuelles des Amériques à la Conférence. Nous félicitons le Directeur général de son rapport important sur les mesures prises par l'OIT à l'égard des thèmes choisis pour cette 110e session. J'insiste en particulier sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, ce dernier sujet ayant un effet direct pour les mutuelles, reconnaissant le rôle très important qu'elles ont joué pendant les récentes crises mondiales, la récente pandémie, et son effet pour la création de politiques résilientes de façon à reconstruire nos communautés. Le mutualisme, bastion de l'économie solidaire, par ses origines et par les services qu'il apporte à la communauté est la représentation même des principes de solidarité qui placent l'être humain au cœur de son action. D'après les rapports d'organisations internationales, tous les indicateurs sur la violence, l'exclusion et la pauvreté ont été aggravés par la pandémie, et l'un des aspects qui entraînait le plus de dégâts est ce qui

a porté sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi, plus que jamais, tous les acteurs doivent redoubler d'efforts pour inverser cette situation. Comme cela a déjà été souligné dans le passé, les entités mutuelles rassemblent des milliers de travailleurs et de travailleuses qui sont les véritables protagonistes menant la lutte contre la pauvreté, l'exclusion, la discrimination et tous les types de violations des droits de l'homme. Nous pouvons affirmer sans hésiter que le système mutualiste est un grand défenseur de la justice sociale. Dans les faits, étant donné que les nombreux services concrets apportés aux familles et autres personnes constituent un facteur essentiel pour assurer une vie dans la dignité, la productivité et la durabilité. Nos organisations souscrivent à la vision de l'OIT qui affirme que la promotion du travail décent et du développement durable exige la mise en œuvre de nouvelles formes de coopération entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les communautés en général. L'intégration dans les États de la société civile permettra des politiques privées comme publiques ayant un fort accent social ce qui permettra de garantir la sécurité des revenus et l'accès aux services essentiels pour tous, en insistant particulièrement sur les groupes vulnérables en protégeant les personnes tout au long de leur vie. Face aux défis actuels, la mutualité doit plus que jamais s'efforcer de préserver les bases mêmes de son mode de fonctionnement démocratique de façon à être reconnu au plan national et international de façon légitime et à jouer un rôle déterminant pour renforcer la protection sociale partout dans le monde. Ce processus est mené dans le cadre de notre système lui-même dans le but d'être universalisé grâce à l'Union mondiale des mutuelles représentée ici au nom de l'Afrique, l'Europe et les Amériques. Cette union rendra aussi possible une synergie et un effet multiplicateur, ce qui renforcera les possibilités de développement humain, conformément aux principes proclamés par l'OIT. L'ODEMA participe à nouveau à cette Conférence au nom du mutualisme latinoaméricain fermement déterminé à continuer de préconiser le renforcement des principes proclamés par la Conférence. Merci.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Merci beaucoup. Monsieur Yuson [? 00:10] n'est pas en mesure de prendre la parole aujourd'hui pour des raisons techniques, demain nous vous annoncerons à quel moment il prendra la parole, cela dit, Mesdames et Messieurs, je voudrais vous remercier tous de vos interventions, nous terminons ainsi la cinquième séance plénière de la 110e session de la Conférence. Nous reprendrons le débat général demain. Merci beaucoup.

► Mercredi, 8 juin 2022

M^{me} Paola Del Carmen Egusquiza Granda

Vice-présidente travailleuse (Pérou)

Mesdames et Messieurs, je vous prie de prendre vos places pour que nous puissions commencer. Mesdames et Messieurs, je vous souhaite la bienvenue à cette 6e séance plénière de la 110e conférence internationale du travail. Ce matin, nous allons poursuivre la discussion du rapport de la présidente du Conseil d'administration et de celui du directeur général en suivant la liste des orateurs tels que publiés dans le bulletin quotidien. Je voudrais rappeler à tous les intervenants qui parlent via zoom qu'il est indispensable qu'ils utilisent un microphone adapté et qu'ils soient dans un

endroit calme. Utiliser du matériel inadapté ou être dans un endroit bruyant rend difficile, voire impossible le travail des interprètes. Pour garantir la qualité de l'interprétation et même que l'interprétation soit possible, je vous invite à en tenir compte. Étant donné la longue liste d'orateurs inscrits, je propose que nous commençons sans plus attendre. Mesdames et Messieurs. Nous n'entendons pas l'intervenant, son micro n'est pas branché. Mesdames et Messieurs, je donne la parole au premier intervenant. Monsieur Bugeja, c'est à vous et je demande déjà au ministre Bello de se préparer à prendre la parole tout de suite derrière.

M. Joseph Bugeja

Travailleur (Malte)

Merci Madame, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, Monsieur le Directeur général, honorables délégués. En période de reprise post pandémie nous devrions parler et de reprise, de travail décent et de justice sociale et bien à la place tous les jours nous parlons et nous assistons aux horribles attaques de la Russie contre l'Ukraine. Ces attaques se font au mépris total de la démocratie, de la souveraineté, du droit international et des traités des droits de l'homme. Au nom de tous les travailleurs maltais, je condamne ces attaques non provoquées, injustifiées, illégales et je suis solidaire du gouvernement, des travailleurs et des employeurs d'Ukraine. Mis à part la mort d'innocents, ces événements épouvantables sont un choc pour l'économie mondiale aggrave la faim, l'instabilité et complique la reprise post pandémie. Les conséquences de la pandémie puis maintenant l'invasion de l'Ukraine ont aggravé les déficits préexistants en matière de travail décent, ont aggravé la pauvreté, ont détérioré les conditions du travail, creusé les inégalités et exposé les fractures numériques dans le monde, tout en pesant lourd sur les systèmes de protection sociale. Le rôle moteur de l'OIT pour promouvoir l'économie sociale et solidaire découle de sa constitution. Mise à part la déclaration du centenaire en 2021, l'OIT a appelé un programme centré sur l'humain et a reconnu le rôle des entreprises sociales et solidaires pour une reprise avec des opportunités de travail décent pour tous. Le monde a besoin de solutions imaginatives pour renverser la pente vers la détérioration des droits des travailleurs et améliorer les opportunités d'emploi, les conditions de travail, l'organisation du travail, la production et la gouvernance du travail. Les entreprises solidaires et sociales peuvent faire partie de la solution car elles privilégient l'inclusion, la dignité humaine, la durabilité environnementale et le travail décent dans leurs activités économiques par rapport à la quête légitime de profit. Elles sont l'économie des personnes et elles peuvent contribuer à transformer nos sociétés à les rendre plus justes et plus inclusives. Je suis convaincue que les entreprises de l'économie sociale et solidaire peuvent également devenir un élément essentiel pour atteindre les objectifs de 2030 de développement durable. L'économie sociale et solidaire à Malte évolue très vite. Nous avons des coopératives solides, des ONG et des organisations de volontaires. Il y a plus de 1 800 organisations de cette nature qui emploient des milliers de personnes. On estime à environ 40 les coopératives dans une quinzaine de secteurs, dans des secteurs tels que les produits pharmaceutiques, transport, agriculture et la pêche qui génèrent au moins 120 millions par an. Ces dernières années, l'état et plusieurs ONG ont signé des accords pour la fourniture de services spécialisés. Cette année, le gouvernement a promulgué la loi sur les entreprises sociales. C'est un cadre juridique qui vise à faciliter le développement des entreprises sociales et solidaires pour répondre à certains développements de la société tout en contribuant à la croissance économique. Malte a aussi signé la déclaration de Tolède sur les entreprises de l'économie sociale. Cette déclaration

reconnait et s'engage à favoriser des écosystèmes propices à l'économie sociale et solidaire et à garantir un soutien financier qui soit viable et durable. Le pouvoir des entreprises de l'économie sociale et solidaire vient de leur capacité à mettre au centre de leur activité économique l'humain, à permettre aux personnes de travailler de façon efficace pour créer de la valeur pour elle-même, pour les organisations elles-mêmes, et la société dans son ensemble. Au nom des travailleurs maltais, je voudrais remercier Monsieur Guy Ryder de son rôle de chef de file, de son engagement en faveur des droits des travailleurs, la solidarité, le dialogue social. Je voudrais aussi dédier mon discours à mon mentor, ami, ancien, secrétaire général qui nous a quitté la semaine dernière, Monsieur Zarb dont nous nous souvenons le dévouement et l'engagement en faveur des droits des travailleurs à la tête du syndicat général des travailleurs de Malte. Merci.

M. Silvestre III Bello

Gouvernement (Philippines)

Madame la Présidente, au nom du gouvernement des Philippines, je voudrais vous féliciter pour la façon dont vous dirigez cette conférence. Je félicite également le directeur général Ryder de l'excellente façon dont il dirige l'organisation, concentré sur l'objectif commun de l'atteinte des objectifs de développement durable 2030 en veillant à ce que personne ne soit laissé de côté et que l'on aide avant tous ceux qui sont le plus à la traîne. Dans cette période difficile, l'importance de la solidarité et de la responsabilité ne saurait être sous-estimée. Le monde assiste à des métamorphoses du marché du travail qui vont probablement persister et se dérouler à un rythme sans précédent en raison de la COVID-19, du changement climatique, et même de l'avancée du numérique. Nous sommes prêts à soutenir les objectifs énoncés dans le rapport et renouvelons notre engagement en faveur d'instruments et de politiques pertinents, y compris, le programme d'action de Doha, la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et l'appel mondial à l'action pour une reprise post COVID-19 centrée sur l'humain. Comme les pays les moins avancés, c'est le cas des Philippines, les Philippines n'ont pas échappé aux conséquences négatives de la pandémie. Nous avons adopté un certain nombre de politiques pour atténuer les chocs, protéger les travailleurs mais aussi les employeurs pour leur permettre de se relever de cette crise et de prospérer. Monsieur le Président, la protection sociale fait partie des stratégies essentielles pour la reprise inclusive dans le monde du travail, le secteur de l'emploi. Nous avons mis en œuvre un socle de protection sociale. Nous avons également des politiques de santé et sécurité au travail pour protéger nos travailleurs. Nous sommes convaincus qu'une main-d'œuvre en bonne santé qui travaille dans un cadre sécurisé joue un rôle essentiel dans la reprise. Nous avons lancé une stratégie nationale de reprise de l'emploi soutenue par les partenaires sociaux, c'est le plan directeur national pour la reprise du marché du travail en créant des emplois, en permettant le recyclage des travailleurs et en prévoyant des aides aux entreprises existantes et émergentes, en suivant une approche qui englobe la totalité de la société. Nous remercions le BIT pour la science technique qu'il nous apporte et nous espérons que cela se poursuivra pour nous permettre de nous acquitter de nos engagements vis-à-vis de la communauté internationale et de notre obligation de garantir un travail décent pour tous. Pour conclure, permettez-moi de dire à cette conférence que les Philippines ont ratifié l'amendement de 1986 à la constitution de l'OIT. Cela nous rapproche un peu plus de son entrée en vigueur et d'une plus grande démocratisation au sein de l'organisation afin de concrétiser notre vision commune de ne laisser personne de côté dans le monde du travail. Je vous remercie.

M^{me} Shusmita Anis

Employeuse (Bangladesh)

Monsieur le Président, je voudrais tout d'abord vous féliciter de votre élection à la présidence, je voudrais aussi féliciter les vice-présidents de leurs élections respectives. J'adresse mes compliments au directeur général pour le rapport complet et détaillé intitulé « Pays les moins avancés, crise, transformation structurelle et avenir du travail ». Le rapport illustre la façon dont la pandémie a rendu la déclaration du centenaire plus pertinente que jamais et sa mise en œuvre plus urgente que jamais. Il décrit également la façon dont le programme de l'OIT avec huit résultats de politique et trois résultats facilitant constituent le bon outil pour mettre en œuvre la déclaration en 2022-2021 qui demeurera en 2022-2023. J'adresse mes profonds remerciements à tous ceux qui ont participé à la préparation de ce rapport complet, sur la mise en œuvre du programme de l'OIT pendant la période 2022-2021. L'objectif du rapport est de donner un aperçu détaillé de l'impact du travail de l'OIT sur la vie des personnes et sur la concrétisation du mandat de justice sociale de l'OIT pendant la période biennale 2020-2021. Le rapport résume deux années d'action de l'OIT, souligne les réponses apportées par l'organisation à la crise sans précédent du monde du travail due à la COVID-19 et au défi qu'ont rencontré gouvernements, employeurs et travailleurs. Le rapport du DG souligne fort bien les domaines prioritaires pour les pays les moins avancés, les pays en développement en mettant l'accent sur le renforcement des capacités. Ce rapport décrit également de façon détaillée les difficultés d'atteindre des ODD et l'importance qu'ils ont pour la durabilité générale et le travail décent. Il est évident que l'OIT n'a pas négligé le groupe le plus affecté par la pandémie : les employeurs ainsi que les travailleurs des micros et petites entreprises et du secteur informel mais aussi les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants, les réfugiés, les personnes handicapées et les personnes souffrant de discrimination dans le monde du travail. Le rapport aborde l'appel à l'action et la reprise centrée sur l'humain tout en décrivant le rôle de l'OIT. Les droits humains, les normes de diligence requise en matière de droits humains doivent être respectés dans le monde entier. Le dialogue social doit également se poursuivre pour que les solutions soient avantageuses pour tous. Les conséquences de la COVID-19 suivies de la guerre en Ukraine continueront à avoir un impact sur la croissance et la reprise le rapport préconise une approche centrée sur l'humain qui non seulement est essentielle mais qui est aussi la meilleure solution pour avoir une reprise rapide. Pour terminer, je voudrais remercier l'OIT pour son excellent travail au cours des deux dernières années en dépit de la pandémie. Ce rapport montre également que l'OIT veut que le monde reste sur les rails pour atteindre les ODD 1 et 8. Cette réussite sera la réussite du monde entier car laisser certains de côté signifie qu'il y aura bien peu de progrès. Le gouvernement du Bangladesh s'efforce de poursuivre les doubles objectifs de ODD et du reclassement de la catégorie des PMA. Il y a eu la difficulté de la pandémie mais nous surmontons peu à peu le défi. Je suis convaincue que le travail de l'OIT, ces rapports nous seront très utiles. Ensemble, nous pouvons faire mieux. Une fois encore, je vous remercie du rôle que vous jouez et je me réjouis que le monde uni surmonte les difficultés liées à la pandémie. Merci.

M. Khalil Khoori

Gouvernement (Émirats arabes unis)

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur Guy Ryder directeur général de l'OIT, Excellence, Mesdames et Messieurs, que la paix et les salutations de Dieu soient sur vous. Tout d'abord, mes félicitations, Président de la conférence et à ses vice-présidents de leur élection. Je vous souhaite à tous le plein succès dans la direction des travaux de cette conférence. Je joins ma voix à celle du directeur général. En effet, les grands défis auxquels a été confronté notre monde au cours des toutes dernières années, je parle ici de la COVID-19, du changement climatique et des difficultés politiques ont mis le monde en général mais surtout les PMA sous beaucoup de pression qui ne vont qu'empirant, à moins que nous puissions trouver la voie vers la relance économique pour le monde tout entier. Aujourd'hui, il faut que les actions soient entreprises pour aider les PMA et pour réaliser les ODD au plan national au plan nationaux et aussi au plan mondial. Partant de là, nous sommes convaincus qu'il faut soutenir les pays les moins immunisés de ces chocs. Les Émirats ont mis parmi leurs priorités ce soutien. Nous avons alloué 10 milliards de dollars américain pour aider ces PMA pour les aider à la relance à la suite de la pandémie COVID-19. Nous avons aussi fourni de l'aide logistique à l'OMS d'autres organisations humanitaires pour faciliter l'acheminement des vaccins et des aides humanitaires. Mesdames et Messieurs, les Émirats arabes unis sont devenus un carrefour mondial attrayant pour l'ensemble des grandes qualifications et pour ceux qui cherchent un meilleur avenir. Ce sont des gens qui non seulement contribuent à l'amélioration de notre économie mais aussi à l'amélioration de la vie de leur famille chez eux. Les Émirats ont enregistré pour la seule année 2020-2021 plus de 44 milliards de dollars de transferts entre ces immigrants et leur économie. Les Émirats ont poursuivi également leur action pour améliorer les cadres législatifs pour davantage d'innovation et pour davantage de droits pour les travailleurs. C'est ainsi que nous travaillons pour mettre au point une véritable économie de l'avenir, une autonomisation des jeunes et des femmes. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au vu des changements auxquels fait face le monde, nous pouvons confirmer que notre soutien aux PMA pour la transformation structurelle est un véritable investissement qu'il ne faut pas manquer. Il faut que cela se fasse de par le monde et il faut créer des partenariats et permettre la mise en place de stratégies qui sont à même de redistribuer les dividendes de la production. Je voudrais également réaffirmer ici la centralité des objectifs qui ont été ceux du plan d'action de Doha et je voudrais également appeler à davantage d'efforts de la part de la communauté internationale pour la prise en charge des contraintes qui empêchent davantage les PMA à réaliser leur plein potentiel. Le directeur général dans son rapport a également mis en garde contre les conséquences du changement climatique et qui peuvent avoir un effet très néfaste sur l'emploi. Pour conclure, je ne puis qu'adresser mes plus vifs remerciements au directeur général de l'OIT, à son équipe et à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cette conférence. Merci.

M. Ram Chandra Sanghai

Employeur (Népal)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je voudrais tout d'abord transmettre mes chaleureuses salutations à vous tous. Je suis ravi d'avoir cette opportunité de m'exprimer à cette session plénière de la CIT. C'est une opportunité importante pour partager nos données d'expérience et présenter les défis que nous

traversons. À la suite de la pandémie de la COVID19 qui a frappé le monde et les défis multidimensionnels sont apparus et on fait obstacle au processus du développement socio-économique. Tout ceci est clairement mentionné dans le rapport du directeur général. Le rapport mondial préparé par le directeur général de l'OIT a mis le doigt sur de nombreux défis tels que la situation sur le marché de l'emploi, la transformation structurelle, les problèmes que connaissent les pays les moins avancés, le travail avec les ODD. Nous remercions donc le directeur général pour avoir préparé un rapport aussi complet. Nous sommes tous interdépendants dans cette économie mondialisée. Les perturbations et l'instabilité qui apparaissent dans une région du monde nous affectent tous. Nous sommes extrêmement sérieux en ce qui concerne la pénurie de l'approvisionnement alimentaire, énergétique et d'autres biens essentiels. Nous sommes fermement convaincus que la stabilité, la paix, la coopération mutuelle ne peuvent aider à surmonter ces défis. Nous engageons donc vivement la communauté mondiale à œuvrer de concert pour partager les bénéfices. La propagation de la pandémie s'est considérablement ralentie après la vaccination mais elle n'est pas terminée. Nous devrions être prudents et rester alertes pour pouvoir riposter aux variations éventuelles de cette pandémie. Nos méthodes de travail et les conditions de travail n'ont cessé de changer. Il faut donc procéder aux arrangements nécessaires pour s'adapter à un environnement qui évolue. Il est apparu urgent et nécessaire d'investir dans l'infrastructure des soins de santé, la sécurité sociale et procéder à des ajustements sur le lieu de travail. Pour le présent, au Népal nous œuvrons au redressement économique qui s'est détérioré du fait de la pandémie de la COVID-19 à l'heure actuelle l'économie népalaise ne fonctionne pas bien. Des principaux secteurs macroéconomiques connaissent des problèmes. Le haut déficit commercial, une balance des paiements négatives, un faible investissement et des liquidités nous contraignent à prendre des mesures. Par ailleurs, toutes ces situations récentes auront un impact négatif sur les activités commerciales. À présent, le marché du travail va vers une nouvelle dimension qui passe par un nouveau type de main-d'œuvre qualifiée avec des changements dans les conditions de travail et des ajustements de la main d'œuvre. Tout ceci est dû au fait que l'on recourt de plus en plus aux technologies de l'information et que l'on a affaire à l'une numérisation du travail. Malgré les défis et la situation difficile, toutes nos activités visent à pousser la croissance économique. Nous avons accordé la priorité à la promotion des PME, à la protection sociale, à l'amélioration des conditions de travail dans l'idée de mettre un terme aussi à la violence et harcèlement sur le lieu de travail en renforçant le dialogue social à tous les niveaux. Nous travaillons à la réforme de nos orientations politiques en travaillant étroitement avec le gouvernement pour réaliser les objectifs de développement durable. Nous remercions l'OIT pour le rôle que l'organisation joue et espérons qu'elle proposera un programme et des stratégies appropriées qui aideront les mandants à faire face à ces questions. Comme nous le savons, le directeur général de l'OIT Monsieur Guy Ryder a terminé son mandat. Nous en profitons pour le remercier et nous féliciter des efforts qu'il a déployés pour renforcer le rôle de l'OIT et pour toutes les activités et la coopération accordée. Enfin, je souhaite mes meilleurs vœux de succès à la conférence. Merci beaucoup.

M. Francisco Torrealba

Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)

Je vous remercie Monsieur le président, je vous félicite de votre élection et de la conduite de cette conférence internationale. Au nom de mon gouvernement, nous nous félicitons du rapport présenté par le directeur général, rapport que nous

appréciations et misons sur le succès des délibérations de la conférence et de ses commissions. Nous accordons une importance toute particulière à la commission de l'application des normes sur l'apprentissage puisque en République bolivarienne du Venezuela, nous promouvons des politiques de formation et d'auto-formation collective intégrale et permanente ouverte à tous les travailleurs et travailleuses et au peuple en général, ces politiques étant axées sur l'autonomisation par la certification et la validation de connaissances du fait de l'expérience mais aussi du fait de poursuivre des études. Par ailleurs, nous accordons de l'importance à la discussion qui revient régulièrement en matière d'emploi qui est incontestablement un axe fondamental de la relance productive vénézuélienne surtout dans les secteurs les plus vulnérables auxquels nous portons une attention toute particulière comme peuvent l'être les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, nous accordons beaucoup d'importance à la commission relative au travail décent, l'économie sociale et solidaire d'autant que le Venezuela dispose de points forts au plan juridique, politique et dispose de programmes permettant de garantir un travail digne des travailleurs et travailleuses en promouvant l'insertion productive de sa population dans le cadre de plans humains et solidaires. S'agissant de la situation qui prévaut concernant la pandémie de la COVID19, nous regrettons cette disparité mondiale en ce qui concerne la distribution et l'accès aux vaccins. Ce déséquilibre est évident et est aggravé par les difficultés que traversent beaucoup des pays assaillis par les blocus, les mesures coercitives unilatérales et les invasions entre autres agressions. Le Venezuela comme par le passé met en avant sa stratégie d'attention de lutte contre cette pandémie centrée sur les personnes et sur la santé. Nous progressons aussi quant au plan massif de vaccination qui nous a permis d'avoir plus de 85% de la population déjà vaccinée, ceci grâce au soutien reçu de pays qui se refusent à céder à la pression qui impose les mesures coercitives unilatérales. Nous réitérons ici dans ce théâtre international que l'application des mesures coercitives unilatérales, les guerres commerciales, les blocus sous les sabotages d'économies des nations pour renverser où affaiblir des gouvernements souverains est une forme pernicieuse qui affecte également l'avenir du travail. Nous mettons en garde contre ce type d'action en marge du droit international éloigné de la diplomatie et du respect envers la souveraineté des nations dont les effets dévastateurs se répercutent de façon négative en violant les droits humains, les droits à la sécurité sociale, le droit à la santé, le droit au développement et aussi même le droit à la vie même des peuples. En ce qui concerne toutes ces attaques contre notre pays et dans un contexte complexe international, notre président Nicolas Maduro Moros continue d'avancer dans une transformation structurelle vers la relance d'une économie diversifiée, solidaire, inclusive, durable en promouvant le dialogue national avec tous les secteurs du pays. S'agissant du travail, nous progressons dans le dialogue social large et inclusif avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et travailleuses comme l'a prouvé le forum du dialogue social qui a eu lieu récemment ici à Caracas et qui a bénéficié également de l'assistance technique de l'OIT. Nous sommes convaincus que ce dialogue contribuera à progresser dans la recherche de solutions pour tous les acteurs du monde du travail au Venezuela toujours dans le cadre d'un climat de respect et de plein respect de notre régime juridique national. Enfin, nous voulons remercier Monsieur Guy Ryder de son soutien au Venezuela tout au long de son mandat à l'OIT. Nous voudrions également souhaiter nos meilleurs vœux de succès au nouveau directeur général, Monsieur Gilbert Hounbo. Je vous remercie toutes et tous.

M. Mikhail Shmakov

Travailleur (Fédération de Russie)

Chers collègues, le rapport du directeur général relève à juste titre que les conflits qui se déroulent dans différentes régions du monde se soldent par des souffrances et des privations et témoignent du lien indissociable qui existe entre la paix et la justice sociale. Les événements qui se déroulent en Ukraine et que laissent entendre l'Occident ont déjà infligé et à des millions d'individus des souffrances. D'ailleurs le monde glisse progressivement vers une crise systémique mondiale humanitaire, alimentaire, énergétique et financière. La recommandation 205 de l'OIT de 2017 citée dans le rapport sur l'emploi et le travail décent afin de garantir la paix appelle à renforcer la coopération internationale afin d'apporter une aide humanitaire appropriée prévisible et durable. [vgr INTERRUPTION 1:17] Je vous remercie. Aujourd'hui, un très grand nombre de réfugiés victimes du conflit reçus par de nombreux pays pauvres et développés y compris la Russie montre la pleine tempête qui a déversé sur le bas-côté des milliards d'individus. La FAO nous a signalé que par rapport à l'année dernière, le prix des produits alimentaires a augmenté de 34% et a atteint un niveau inégalé. Du fait des à-coups dans la fourniture d'engrais, on prévoit une baisse du rendement de 50%. La conférence des nations unies, du commerce et du développement relève la corrélation historique entre l'accroissement des prix, des produits agroalimentaires et les secousses sociales. À la fin de l'année, nous risquons de nous heurter à une faim dans le monde. La principale raison étant l'accroissement du cours du blé sur le marché mondial et les difficultés d'approvisionnement alimentaire qui sont la conséquence d'une politique financière économique erronée des pays de l'Occident, ainsi que de ces sanctions illégales introduites par ces derniers contre la Russie. La pénurie alimentaire frappe le plus durement l'Afrique et notamment au sud du Sahara. D'après les données de la FAO, près de 257 millions d'individus meurent de faim. La Russie est un des fournisseurs de céréales le plus important. Elle représente 16% de l'exportation mondiale du blé. Près de 50 états dépendent du blé russe et il satisfait pas moins d'un tiers de leurs besoins avec les livraisons de notre pays. Récemment, le secrétaire général des nations unies Antonio Guterres a déclaré que la communauté internationale ne pourra pas résoudre le problème de la crise alimentaire sans le blé russe, non plus, sans les engrais russes et biélorusses, et il a proposé de redonner à ces produits un accès entier et libre sur le marché international. Faire baisser les tensions sur ces marchés, c'est permettre d'augmenter la livraison des engrais russes et des produits agricoles, ce qui naturellement passe par la levée des sanctions qui les frappent, mais s'y opposent les États-Unis et d'autres pays de l'OTAN qui provoquent de plus en plus et qui attisent le conflit au détriment d'intérêts économiques qui leur sont même propres, en vouant à la faim des millions d'individus. Ce n'est que par la coopération, les négociations que nous pourrions survivre à cette crise multidimensionnelle. Les sanctions et la pression militaire ne permettent pas de nourrir des millions d'affamés dans les PMA, pas plus que les couches pauvres de la population. Déjà dans ces pays dits du milliard doré, les instruments de l'OIT soulignent que la mise en œuvre de mesures de riposte à la crise doivent porter sur l'emploi, le travail décent et les entreprises viables dans le respect des normes internationales sur le travail. L'impératif qui consiste à renforcer cette cohérence des actions et une politique constructive a été signalé dans la déclaration du centenaire et sert de base logique au Forum mondial qui s'est déroulé en février dernier sur le redressement axé sur l'humain. En ce qui nous concerne, nous sommes prêts à prendre la participation la plus active à toutes les initiatives constructives de

l'OIT pour surmonter la crise mondiale dans toutes ses dimensions, mais aussi pour surmonter la crise qui couve au sein de l'OIT elle-même. Je vous remercie.

M. Samheg Ith

Gouvernement (Cambodge)

Monsieur le Président, Monsieur Guy Ryder, Mesdames, Messieurs, c'est un honneur et un plaisir pour moi de participer à cette 110e session de la CIT. Je voudrais aussi saisir cette occasion pour féliciter Monsieur Gilbert Hounbo de son élection comme prochain directeur général de l'OIT. Il prendra ses fonctions en octobre prochain. De même, au nom du gouvernement Royal du Cambodge et en mon nom propre, j'aimerais également remercier l'OIT de ses réalisations. L'OIT contribue de façon considérable au développement socio-économique du Cambodge et d'autres États membres par différents programmes qui visent à soutenir la justice sociale et le travail décent pour tous. Les flambées de COVID-19 dans le monde depuis 2019, ont eu des effets néfastes sur le développement socio-économique partout dans le monde. Il y a eu en outre des pertes de millions de vies, d'emplois et de revenus. Notre gouvernement a lancé des mesures pour prévenir la propagation du virus en se concentrant sur quatre axes. D'abord : lutter contre la COVID-19 pour prévenir l'infection et protéger les vies des personnes, deuxièmement : maintenir l'équilibre entre les moyens d'existence des personnes, troisièmement : le soutien aux entreprises, ainsi que quatrièmement : le maintien de la sécurité, l'ordre social et la stabilité sociale. Le gouvernement a mis en œuvre des mesures d'atténuation pour les employeurs et les travailleurs en permettant aux entreprises fortement touchées du secteur du textile et de l'habillement à suspendre leurs contrats d'emploi. En outre, les employeurs ont été exemptés de l'obligation de payer des contributions de sécurité sociale, et ont pu recevoir des vaccins pour les travailleurs. Nous avons continué à défendre la liberté syndicale et à assurer la protection sociale des travailleurs, et nous avons assuré une protection spéciale des travailleurs cambodgiens migrants, en collaborant au niveau international. Au nom du gouvernement, j'aimerais approuver les recommandations qui figurent dans le rapport du directeur général sur « Les pays les moins avancés : Crises, transformations structurelles et avenir du travail », ainsi que le contenu du projet de rapport sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, ainsi que sur l'appel mondial pour une reprise centrée sur l'humain. Ce sont des contributions considérables à la réalisation des ODD. L'OIT a ici un mandat historique de réalisation de la justice sociale et du travail décent pour tous. Pour le Cambodge, l'OIT est un partenaire essentiel pour la mise en œuvre de différents programmes, notamment le programme pour de meilleures usines au Cambodge, qui joue un rôle essentiel pour améliorer les conditions de travail et pour le développement du secteur du textile, de l'habillement et du chaussant au Cambodge. En outre, nous avons mis en œuvre un PPTD en cinq phases : première phase 2005-2007, à l'occasion de l'anniversaire de l'adhésion du Cambodge à l'OIT. Pour conclure, nous sommes convaincus que grâce aux principes fondamentaux de l'OIT et à son mécanisme tripartite et à son dialogue social, nous pourrions relever les défis et atteindre les missions de l'OIT pour soutenir un travail décent et productif pour tous. Merci, Monsieur le Président.

M. Ngoc Dung Dao

Gouvernement (Viet Nam)

Mesdames, Messieurs, au nom de la délégation gouvernementale de la République socialiste du Viet Nam, je souhaite m'adresser au directeur général. Nous nous félicitons et nous soutenons le rapport de l'OIT sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, ainsi que les mesures prises pour assurer le développement durable et le travail décent. Nous soutenons la mission de l'OIT en faveur de la justice sociale, de l'équité, du travail décent pour tous. Le rôle de l'économie sociale et solidaire a été réaffirmé pendant la pandémie de COVID-19. Nous avons pris des mesures pour prévenir cette pandémie et nous avons mis en œuvre des politiques de protection. Nous avons donc pu endiguer la pandémie et l'économie a repris rapidement. Au premier trimestre 2022, le PIB a augmenté de 5%. Le marché du travail a également repris. Le taux de chômage était de 2,46%. L'économie sociale et solidaire joue un rôle important dans notre pays. Il y a plus de 27 mille coopératives, 120 mille groupements coopératifs et 100 associations coopératives. Cette économie a contribué à la croissance économique, à la restructuration économique et en particulier de l'agriculture à l'adaptation au changement climatique et à un développement vert. Le Viet Nam a toujours soutenu le développement durable et inclusif. Les personnes sont au centre du développement. Quels que soient leur genre, leur âge, leur appartenance ethnique, leurs convictions, leur religion, leur classe et leur statut social. Nous nous félicitons que l'OIT adopte un outil pour soutenir l'économie sociale et solidaire, et nous nous félicitons de sa contribution en faveur du travail décent et du développement durable. Nous sommes engagés à travailler avec tous les États membres pour relever les défis de l'avenir du travail. Nous attendons par ailleurs que l'OIT soutienne le Viet Nam dans ses efforts pour assurer le travail décent pour tous. Le Premier ministre a adopté des plans de mise en œuvre avec des groupes de travail, pour soutenir la mise en œuvre des conventions 98 et 105. Le Viet Nam fait actuellement des efforts pour ratifier la convention 87. En outre, nous sommes en train d'examiner des amendements à la loi sur l'assurance sociale, sur l'emploi, sur les syndicats et les coopératives. Donc, nous travaillons toujours à soutenir les normes internationales du travail. J'aimerais remercier l'OIT de son appui. Pour conclure, je vous souhaite plein succès pendant cette conférence. Merci.

Mme Rionda Godet

Employeuse (Bahamas)

Madame la présidente, vice-présidents, directeur, excellence, la chambre de commerce des Bahamas et la Confédération des employeurs au nom des employeurs, et bien sûr l'ensemble du Commonwealth des Bahamas félicitent cette organisation pour son travail. Lorsque j'ai été présente pour la dernière fois ici en 2019, j'ai eu le privilège de proclamer que les Bahamas avaient été le premier pays du monde occidental à signé le protocole sur le travail décent. Une fois encore, nous sommes les premiers à présenter et à mettre en œuvre un rapport sur le travail décent dans mon pays de 2e génération. Comme vous l'imaginez, ceci n'est pas une réalisation négligeable. En fin 2019, nous avons dû faire face à l'ouragan Dorian : le pire de toute notre histoire. Ceci a résulté à des pertes de vie et de biens. Alors que nous venions de nous remettre de cette tornade, la pandémie de Corona a commencé, et maintenant nous avons connu dans tout le pays des pertes de vie et de moyens d'existence à cause de la pandémie. Cette crise nationale exigeait une réaffectation des ressources et une

réflexion pour remanier nos politiques économiques et nos stratégies, étant donné la dévastation dont nous avons souffert. Pour reconstruire notre pays, il fallait l'unité de tous les partenaires sociaux dans un esprit de consultation et de coopération. Nous n'avons pas d'autre choix. De plus, alors qu'il y a eu des confinements, des couvre-feux et des restrictions au mouvement, notre chambre de commerce a soutenu l'initiative du Conseil tripartite national qui avait été mis au point en ligne sous le sujet : Résilience : la clé de la reprise, notre rapport sur le travail décent avec l'aide de l'OIT a été mis en ligne en décembre 2021. Nous avons aussi ratifié la convention numéro 190, mais ce n'est pas tout ! La chambre de commerce et la Confédération des employeurs continuent de soutenir un programme sur trois ans avec le Conseil du travail. Ce programme comprend des discussions sur le salaire minimum et la mise en œuvre de ce conseil de la productivité, l'organisation de plusieurs séances sur le travail, un programme pour le travail décent axé sur la gouvernance sociale, le secteur maritime, la politique contre le travail des enfants et l'apprentissage. J'ai le plaisir d'indiquer que nous avons adopté un budget de 9,2 millions de dollars pour accomplir ces travaux. Le dialogue se poursuit sur la mise en œuvre d'un plan national de retraite et nous discutons de l'habilitation du tribunal du travail, pour qu'il puisse mettre en œuvre ses propres sentences. Nous faisons tout pour suivre le cours qui nous unit alors que nous avançons ensemble en tant que peuple. La Confédération des employeurs, une fois encore, félicite l'OIT de son travail et remercie le bureau de l'OIT pour les Caraïbes et pour l'Amérique latine. Nous remercions également l'OIE de son appui. Merci.

M. Pablo Mieres

Gouvernement (Uruguay)

Madame, Monsieur le directeur général, Mesdames, Messieurs, je suis très heureux d'être ici, pour participer pour la première fois en présentiel à cette conférence, après deux années de pandémie. Nous savons tous qu'au-delà de l'utilité des mécanismes de réunions à distance, rien ne remplace les rencontres personnelles et directes. La pandémie a créé des circonstances extrêmement défavorables qui ont touché de façon très négative nos peuples, et en particulier le monde du travail. Il y a eu une augmentation des inégalités préexistantes et une plus grande vulnérabilité des plus faibles, comme l'indique le rapport du directeur général. La pandémie a montré que la solidarité, la coopération, le dialogue et la recherche d'équité sont le chemin vers une reprise centrée sur l'être humain pour contribuer à un monde plus équitable et plus inclusif. En Uruguay, depuis le début de la pandémie, nous avons adopté un ensemble de mesures pour protéger les plus touchés : les travailleurs, et pour soutenir les entreprises de façon qu'elles soient durables. Nous avons également utilisé de façon très intense les indemnités de chômage. Il y a également eu des versements pour soutenir les travailleurs du secteur informel et les indépendants. Suite à une campagne de vaccination qui a touché rapidement des niveaux de couverture très élevés, la reprise de l'emploi a permis d'arriver fin 2021 à des indicateurs égaux, équivalents, où meilleurs que ceux qui existaient avant la pandémie. Aujourd'hui, nous avons un taux de chômage qui est le plus bas depuis 2017. On a réduit le travail informel et nous avons récupéré des emplois qui avaient été perdus en 2020. Fin 2021, nous avons approuvé la loi de promotion de l'emploi pour les secteurs vulnérables. Il s'agit de subventions pour les employeurs qui engagent des jeunes, des femmes, des plus de 45 ans et des personnes ayant des incapacités. Nous avons également travaillé à de nouvelles modalités de relations professionnelles suite à l'évolution technologique. Nous avons réglementé dans la loi le télétravail et bientôt sera

présenté un projet pour assurer les droits des travailleurs sur application mobile, c'est à dire sur plateforme électronique. Dans une conjoncture mondiale qui devrait se concentrer sur les efforts multilatéraux pour la reprise du marché du travail, hélas, la communauté internationale doit faire face à une nouvelle crise causée par des violations flagrantes du droit international. Outre la destruction, la mort, ceci nuit considérablement à l'économie mondiale. Nous voulons souligner les mots du directeur général, lors de l'ouverture qui a dit que « Atteindre la justice sociale était lié à la réalisation d'une paix durable ». Cette conférence montre la bonne voie pour améliorer les conditions de vie des êtres humains. Il faut reconnaître qu'un lieu de travail sûr est un droit fondamental, et ce sera un jalon dans l'histoire de notre organisation que de reconnaître ce fait. Enfin, nous voulons exprimer nos remerciements au directeur général, Guy Ryder, de ces dix années de travail excellent à la tête de notre organisation. Par ailleurs, nous souhaitons souhaiter la bienvenue à Gilbert Houngbo et nous lui souhaitons plein de succès dans son mandat, et nous l'assurons qu'il pourra compter sur la collaboration de l'Uruguay sur tous les plans. Merci.

M. Thierry Bodson

Travailleur (Belgique)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, nous saluons le rapport du directeur général, qui, en se focalisant sur les pays les moins développés, parlent en réalité de nous toutes et de nous tous. À travers la situation des pays les moins avancés, ce sont bien les défis sociaux et climatiques de l'ensemble des États membres de l'OIT qui sont pointés. Ce rapport pose la question des valeurs universelles de notre maison commune. Sommes-nous encore capables ? Voulons-nous encore apporter des solutions collectives pour plus de justice sociale ? Pour nous, la réponse à cette question ne peut être que oui. Les normes internationales du travail et le tripartisme sont et restent indispensables. Ils sont au centre de l'agenda du travail décent. Ils sont au cœur du mandat de l'OIT. Soyez certains que le mouvement syndical prend et continuera à prendre sa part dans la réalisation de ses objectifs afin de renforcer, à travers la solidarité internationale, les travailleurs et les travailleuses de ces pays ainsi que leurs organisations représentatives. Le mouvement syndical contribuera à la promotion de la démocratie et du dialogue social qui doit en être le pilier. Aider ces pays, c'est aussi réaffirmer avec les organisations syndicales locales, que le respect de l'ensemble des normes internationales est une condition indispensable à leur développement. Le respect de l'ensemble des normes internationales du travail n'est pas un luxe que seuls pourraient se permettre les pays développés. Ces normes sont à la base du projet universel de l'OIT auquel contribue l'ensemble des mandants, quel que soit leur niveau de développement. Il faut d'ailleurs saluer les efforts des pays moins avancés et les soutenir lorsqu'ils vont dans cette direction, et pour cela, le meilleur moyen consiste à leur montrer que ces moyens sont respectés dans les pays dits développés et que leurs principes et valeurs n'y sont pas remis en question. Or, on observe des évolutions inquiétantes dans des pays qui se veulent pourtant exemplaires. Par exemple, dans mon propre pays : la Belgique, nous constatons une détérioration très grave du champ des libertés syndicales. Nous sommes confrontés à une multiplication de poursuites et de condamnations pénales et à une grave aggravation des sanctions exprimées à l'encontre de syndicalistes, pour le simple fait d'avoir exercé leur droit de faire grève et nous craignons sérieusement qu'il s'y développe un climat hostile et dissuasif sur tous les aspects de l'action syndicale en faveur de plus de justice sociale. C'est pour cette raison et avec l'ensemble

des organisations syndicales belges, que nous avons alerté, à plusieurs reprises, ces dernières années l'OIT et sa commission d'experts. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution des dossiers en cours en Belgique car quand les libertés syndicales reculent dans les démocraties que l'on dit les plus avancées, cela aura forcément un impact pour tous et pour tous les autres pays. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, je vous remercie.

M. Van Thuat Tran

Travailleur (Viet Nam)

Mesdames et Messieurs, j'ai tout d'abord le plaisir de vous adresser à tous les chaleureuses salutations de 10,5 millions de travailleurs syndiqués au Viet Nam. Je suis très honoré de participer physiquement à cette 110e CIT. J'approuve l'ordre du jour de la conférence et je suis sûr que sous votre direction, cette conférence prendra de sages décisions pour améliorer l'emploi et l'existence des travailleurs et des travailleuses dans le monde entier. Les points à l'ordre du jour portent sur des questions très importantes. Nous avons notamment le rapport du directeur général sur « Les pays les moins avancés : crises, transformations structurelles et avenir du travail » ainsi que le rapport 6 sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, rapport particulièrement intéressant. À notre avis, l'économie sociale et solidaire, qui n'a pas de but lucratif, passe par la coopération et le soutien mutuel. Développer ce modèle contribuerait à limiter les inconvénients de l'économie de marché. Pour ce faire, nous devons tenir compte de la question de la responsabilité des entreprises. Mis à part des responsabilités économiques, les entreprises ont à assumer aussi des responsabilités sociales. Les entrepreneurs doivent associer éthique et développement économique. Les entreprises ont pour but de produire de la richesse et de rester viables, mais elle doit en même temps répartir justement cette richesse entre les autres acteurs qui participent à leur activité. Elles doivent respecter l'humain, se soucier de la collectivité : citoyens, travailleurs, actionnaires, clients, fournisseurs, concurrents. Elles doivent protéger l'environnement sans épuiser les ressources par leurs quêtes de profits rapides, avec les conséquences pour les générations futures. Lorsque les gens courent après l'argent et qu'ils sont principalement animés par l'appât du gain, cet esprit de soutien mutuel pâtit : les grands mangent les petits et l'on crée une société de personnes matérialistes et égoïstes. Il n'y a pas de possibilité de développement durable dans ce cadre. C'est pour cela que l'économie sociale et solidaire est un élément essentiel pour construire une société équilibrée et un avenir du travail centré sur l'humain, en ne laissant personne de côté. Pour y parvenir, l'aide apportée par l'OIT aux mandants dans ces pays membres est essentielle. Au Viet Nam, un certain nombre d'entreprises sociales et solidaires existent. Ce sont des coopératives, des entreprises sociales, des entreprises à but non lucratif, des ONG qui ont des activités productrices de revenus et des associations. La pandémie de COVID-19 a apporté la preuve de l'importance des activités sociales et solidaires. Avec leurs mandats, les syndicats vietnamiens s'attachent à exécuter leurs principales fonctions : représentation et protection des travailleurs, de leurs droits et intérêts licites et légitimes, la négociation collective avec les employeurs pour accroître la responsabilité des entreprises vis-à-vis de ces derniers, ainsi que des activités de communication, d'information, pour sensibiliser à améliorer la capacité des membres des syndicats et des travailleurs, encourager les travailleurs à contribuer de façon active à une amélioration de la production et de la productivité des entreprises afin de construire des relations industrielles harmonieuses. Nous voulons remercier l'OIT pour l'aide qu'elle apporte aux syndicats vietnamiens depuis des années et nous espérons qu'elle se poursuivra.

Nous sommes convaincus qu'avec notre travail conjoint, nous atteindrons les objectifs des ODD et contribuerons à promouvoir le travail décent pour tous. Merci.

M. Nicolas Schmit

Union européenne

Monsieur le Président, Madame la vice-présidente, honorables délégués, je voudrais me réjouir du tout dernier rapport du directeur général Ryder, qui dans le droit fil de son engagement de toute une vie et de la façon dont il dirige l'organisation depuis dix ans, rappelle l'importance de l'équité, de la justice sociale et notre engagement collectif à ne laisser personne de côté. Pendant la crise de la COVID-19, le marché mondial du travail a perdu 22 millions d'emplois. 77 millions de personnes supplémentaires sont tombées dans l'extrême pauvreté, le travail forcé et le travail des enfants augmentent de nouveau. Cette crise affecte ceux qui ont déjà le plus de difficultés. L'Union européenne s'est réjouie de l'adoption du programme d'action de Doha. Il doit constituer le fondement d'efforts renouvelés pour lutter contre les inégalités dont pâtissent les pays les moins avancés. Cela fait longtemps que l'UE accorde la priorité à ses partenariats avec les pays les moins avancés, notamment dans le cadre du programme « tout sauf les armes » et des différents programmes de coopération pour le développement. Malheureusement, l'agression non provoquée et injustifiée de la Russie contre l'Ukraine, une fois encore va frapper le plus durement les pays les moins avancés. Les perspectives peuvent paraître sombres mais nous ne pouvons pas nous permettre de perdre espoir maintenant. Nous devons redoubler d'efforts et préparer la 5e conférence des Nations-unies sur les pays les moins avancés de mars prochain. La conférence de cette année aborde de nombreux sujets qui ont un impact direct sur nos efforts collectifs pour promouvoir le travail décent dans le monde. Je voudrais en relever deux : d'abord des conditions de travail sûrs et salubres. Elles sont essentielles pour le travail décent. Le nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et sécurité au travail pour la période 2021-2027 accorde une attention particulière à la coopération internationale en matière de santé-sécurité au travail. Inclure la sécurité et santé au travail dans le cadre de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail est une étape essentielle pour établir de meilleures conditions de travail dignes pour tous. Avec l'évolution rapide du monde du travail apparaissent de nouveaux risques de santé mentale. Je voudrais me réjouir de la première discussion de l'OIT sur l'économie sociale et solidaire. L'économie sociale recèle un énorme potentiel économique et de création d'emplois. La Commission européenne a présenté un plan d'action pour l'économie sociale pour que les organisations de l'économie sociale puissent plus facilement opérer sur le terrain. Ce plan d'action repose sur des mesures concrètes à mettre en œuvre au niveau local européen et international. L'OIT est présente dans le monde entier. Elle a pour rôle de soutenir le développement et l'économie sociale dans le monde entier. Nous devons travailler ensemble pour promouvoir des modèles de développement durable justes et inclusifs. À une période marquée par les conflits, le désespoir, alors que des dizaines de millions de personnes dans le monde ont du mal à joindre les deux bouts, nous devons rappeler et reprendre les fondements sur lesquels repose cette organisation unique. La paix durable ne peut être établie que si elle repose sur la justice sociale.

M. Ranulfo Payos

Employeur (Philippines)

Monsieur le président, chers collègues, Mesdames et Messieurs. La chose la plus douce que nous ayons entendu dire au secrétaire général Guy Ryder lors de la cérémonie inaugurale de cette assemblée, c'était, je cite la suivante : l'impact de la pandémie est une chose du passé, fin de citation. Effectivement, le monde entier, en tout cas, la majorité du monde est sorti de la souffrance, de l'isolement, des confinements, de la perte d'amis, de proches et de la récession due à la pandémie. Le monde est maintenant sur le chemin de la reprise. Il est sorti du sombre tunnel dans lequel il était ces deux dernières années, L'espoir et le soleil recommencent à briller et notre pays n'y fait pas exception. Nous avons vu notre PIB plonger à 9,5% en 2020 : un record depuis la 2e guerre. Le chômage a atteint un record de 7,1% au début de cette année et le chômage en début d'année a diminué pour revenir à 5,8%. C'est un accomplissement historique dû à notre gouvernement sortant, mais il faut bien dire que nous ne sommes pas encore tirés d'affaire. Alors que nous nous relevons des perturbations dues au coronavirus, les dangers et risques résiduels persistent. L'effet économique de percolation n'a pas beaucoup atteint les pauvres. Dans une enquête récente réalisée par un organisme reconnu, qui s'appelle Social Weather Station, 48% des Philippins ont le sentiment d'être pauvres. 36% ont le sentiment d'être à la limite de la pauvreté et seuls 16% n'ont pas le sentiment d'être pauvres. Nous sommes maintenant en pleine transition. Le nouveau gouvernement prendra ses fonctions à la fin du mois. Il y a un sentiment général de continuité de l'ancien vers le nouveau et l'on a donc espoir que ce problème de sentiments objectifs d'être pauvres fera l'objet de mesures décisives. Etant donné cette situation économique, il est nécessaire d'avoir une reprise centrée sur l'humain. Il faut extirper davantage de pauvres des pièges de la faim, de l'exploitation, du sentiment de désespoir, l'angoisse et la colère. Il faut leur donner la possibilité de trouver des emplois en leur impartissant de nouvelles compétences, une nouvelle connaissance, à une époque où les technologies évoluent si vite. Leur état de bien-être, de sécurité, de santé doit être la considération principale. Nous sommes donc heureux de voir que ce qui figure à l'ordre du jour de cette 110e CIT entièrement tournée vers la protection sociale du travail. L'époque où les personnes étaient considérées comme de simples rouages de la machine productive est bel et bien révolue. Le programme que nous voulons établir par consensus, à la fin de ces deux semaines montre qu'il est centré sur la protection du travail de l'être humain. C'est pour cela que nous avons bon espoir que cette 110e session de la conférence soit productive et fructueuse. Merci.

M. Andrew Ellul

Gouvernement (Malte)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les participants, je suis heureux aujourd'hui de m'exprimer en personne devant la conférence internationale du travail après 2 années d'absence. Il est aussi opportun que le rapport du directeur général pour la conférence de cette année traite de la transformation structurelle du monde du travail et se centre sur les effets de la pandémie et de l'invasion par la Russie de l'Ukraine, avec des répercussions sur l'économie mondiale en général et sur les pays les moins avancés en particulier. Comme l'indique le rapport, le développement durable des pays les moins avancés compte aussi bien pour la communauté internationale que pour l'OIT. Depuis le début,

en 1919, la solidarité nouée entre les États membres et les partenaires sociaux fut l'un des objectifs de cette organisation internationale. Aujourd'hui, cette solidarité est d'autant plus pertinente, étant donné comme l'a décrit de la manière la plus habile qu'il soit le directeur général dans son rapport : l'économie mondiale connaît une vraie tempête. La pandémie affecte aussi bien les vulnérables que les forts. Dans les années qui ont précédé la COVID-19, la performance économique de Malte était marquée par la persistance de la croissance. Malte connaissait des taux d'emploi élevés, une croissance économique en rapport direct avec l'accroissement de l'emploi soutenu, tandis que le taux de chômage connaissait un taux plancher. Avec la COVID-19 et les à-coups économiques brutaux, il y a eu des effets sur le marché du travail et les systèmes financiers. Le gouvernement maltais a donc lancé une stratégie holistique pour traiter les impacts de la pandémie afin de protéger les emplois, atténuer le chômage et donc, nous avons amorcé une série de régimes d'indemnités visant à protéger l'emploi par l'aide financière, notamment par un plan de supplément de la rémunération et le recours à des arrangements de travail à court terme par les entreprises elles-mêmes. Ce plan est en place depuis mars 2020 et est mis à disposition des entreprises dans différents secteurs frappés par la pandémie mondiale, telle que l'hôtellerie, les restaurants dont les transactions ont été suspendues. Le but de ce plan était d'éviter un pic du chômage par une aide financière destinée aux employeurs pour traiter de la rémunération des employés. En outre, cela a été essentiel pour faciliter le maintien des individus qui travaillaient dans des secteurs lourdement touchés tels que le secteur de l'hôtellerie et la vente au détail. Malgré les changements dans les contrats de travail, les arrangements de travail à court terme ont été essentiels pour atténuer l'impact du chômage. Ces arrangements ont permis des changements temporaires dans les conditions de travail afin d'éviter que les problèmes ne se reproduisent par l'émission de permis par le département des relations de l'emploi et de l'industrie selon la législation du travail à Malte. Dans ce contexte, les arrangements de travail ont généré une réduction partielle du nombre d'heures ouvrées pour une période limitée. C'est ainsi que l'on a pu sauver jusqu'à 25 000 emplois grâce à ces permis. Avec le budget de cette année, nous visons aussi à continuer à travailler sur l'insertion sociale avec la même énergie, le même enthousiasme que nous le faisons depuis 2013, en continuant à promouvoir comme nous l'avons toujours fait la mobilité sociale en traitant toute forme de pauvreté, tout en garantissant les conditions qui permettent à l'économie de connaître une reprise après l'impact de la COVID-19. Compte tenu de tout ce qui se passe dans le monde, il n'est guère facile d'atteindre une telle prouesse, mais il y a en tout cas quelque chose qui est certain, c'est qu'avec l'OIT, nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour bâtir un monde meilleur. Merci.

M. Colin E. Jordan M.P.

Gouvernement (Barbade)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs. La Barbade remercie le directeur général du rapport qu'il propose sur « Les pays les moins avancés : crise, transformation structurelle et l'avenir du travail ». Nous tenons tout d'abord à commencer par le remercier pour sa sensibilité, mais aussi pour la force avec laquelle il a abordé directement les défis que connaissent les PMA et leurs besoins en cette période de crise mondiale, alors que des pays plus riches connaissent de plus en plus de problèmes, et en fait dans un monde mondialisé, risquent de se fourvoyer. Le rapport souligne les nombreux défis que connaissent les PMA et leur ampleur, ce qui représente à peine moins d'un quart des États membres de l'OIT. Nous ne sommes que trop conscients de cet impact qui affaiblit à la suite de la pandémie. Nous

comprenons aussi que ce premier accent étroit tourné vers lui-même chez les pays développés n'a pas aidé le monde. Nous sommes bien conscients que beaucoup de conflits dans le monde ont des répercussions sur tous les pays, notamment sur les PMA. En réalité, nombre de conflits se déroulent dans les PMA et ont des effets sur les gens au niveau local. Le conflit russo-ukrainien menace d'exacerber et de mondialiser une situation qui pourtant est déjà bien difficile. L'alimentation, l'énergie, la crise financière se traduiront par un plus grand nombre de déplacés internes et externes dans le monde, notamment chez les PMA. Le rapport permet une lueur d'espoir quant à la voie du développement durable pour les PMA pour autant que nous soyons suffisamment sensibles et judicieux pour nous montrer à la hauteur des défis qui se posent. Le principe de l'appropriation par chaque pays est extrêmement important : des pays comme la Barbade, petit état insulaire en développement dans les Caraïbes, ainsi que les PMA dans le monde poursuivent leurs objectifs de développement tout en bataillant constamment avec des obstacles et des difficultés et des fragilités. Le soutien de la communauté internationale dans des domaines tels que l'adaptation au changement climatique est essentielle pour compléter les efforts des États membres qui tentent d'améliorer la vie des gens au quotidien. Aujourd'hui, plus que jamais, la coopération plus forte s'impose. Les pays développés et la communauté internationale doivent redoubler d'efforts. Les stratégies employées doivent être orientées comme il faut vers le développement de ces économies et non pas faire obstacle. Les recettes politiques ne peuvent pas être imposées purement et simplement. Si l'on veut qu'une solidarité et un multilatéralisme international opère, je suis certain que nous parviendrons à tirer les bénéfices et obtenir la croissance nécessaire aux PMA pour qu'ils se développent au profit de leur population. Encore une fois, je voudrais remercier le directeur général de son rapport et j'espère qu'il permettra de mettre ensemble une action significative appropriée par tous au profit des PMA. J'en profite aussi pour exprimer au nom de la Barbade ma profonde reconnaissance au directeur général qui a fait avancer les travaux de l'OIT et de ses mandants ces dix dernières années. Je vous remercie, Monsieur le directeur général de l'intérêt que vous avez manifesté envers notre région : la région des Caraïbes. Nous souhaitons nos meilleurs vœux, nos vœux chaleureux alors que vous abordez un nouveau chapitre de votre cheminement. Merci beaucoup.

M. Gezim Kalaja

Travailleur (Albanie)

Je salue toutes les délégations qui participent à son 110e session de Genève. L'OIT est fondamentale. C'est une organisation qui appuie les syndicats dans le monde. Le dialogue social est indispensable. La sécurité et la santé au travail devraient être les conventions principales de l'OIT, de rendre formel le travail des travailleurs de la santé aussi pour la mise en œuvre de la convention. Il faut aussi penser à la convention contre la violence et le harcèlement récemment ratifié par le gouvernement Albanais. Le principal conflit de la guerre russo-ukrainienne s'est aggravé et vient creuser la crise mondiale qui a mené à la perte en vie humaine en Ukraine et les conséquences de la violation de la paix dans le monde. Mon message est paix et justice sociale dans le monde, arrêtez la guerre.

M. Oscar Rolando Castro

Gouvernement (El Salvador)

Madame la Présidente, Monsieur le Président de la 110e conférence internationale du travail Claudio Moroni, Monsieur le directeur général de l'OIT Guy Ryder, Monsieur le directeur général élu Gilbert Houngbo. une salutation du président Nayib Bukele et une salutation fraternelle à toute la classe des travailleurs présents dans cette salle importante. Le Salvador est un petit pays dont le territoire connaît d'énormes problèmes structurels mais nous sommes aussi un peuple plein de dignité et de rêves. Une fierté qui a été bafouée par les gouvernements précédents qui aussi étaient asservis aux économies les plus puissantes du monde. Nous sommes en train de retrouver ce concept de dignité. Nous retrouvons l'espérance d'un peuple qui épouse son rêve de parvenir à une société plus juste, plus équitable et solidaire. Nous avons amorcé des transformations structurelles indispensables pour nous acheminer vers une société moderne dans le plein respect des droits humains, laissant derrière nous des structures corrompues et des groupes de pouvoirs qui nous ont plongés dans la pauvreté et la misère et qui ont marchandé la vie des personnes pour qu'on laisse gouverner. Récemment, nous avons lancé une lutte frontale contre la délinquance. Nous affranchissons notre pays du fléau des gangs et qui en tant d'années ont amené la douleur et le deuil aux familles salvadoriennes. Nous protégeons le droit fondamental à la vie. Récemment, nous avons commencé avec le président Nayib Bukele la transformation de façon déterminée concernant ces problèmes avec le soutien d'une vaste majorité qui revendique un répit et souhaite pouvoir rêver en tant que pays plus sûr et prospère. De même je souhaiterais affirmer notre respect à la liberté syndicale et d'expression. Au cours de notre gouvernement l'on a développé différentes manifestations. Il y a eu des manifestations contre le gouvernement mais en toute clarté je peux déclarer que nos agents des forces de l'ordre n'ont même pas utilisé une seule balle en caoutchouc pour maîtriser les manifestations, non plus qu'une goutte de gaz lacrymogène pour réprimer l'opposition comme le faisaient les gouvernements précédents. Aujourd'hui, le mouvement syndical a accès aux autorités publiques par un processus de dialogue et peuvent présenter leur position ainsi que leurs propositions. C'est bien là la forme sur laquelle nous planchons aujourd'hui au Salvador. Je suis ravi de déclarer que nous avons pu déposer cinq conventions de l'OIT concernant la sécurité sociale, la protection de la maternité, la sécurité de l'emploi et la négociation collective, tout comme la question de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le dépôt des cinq conventions sont l'expression ferme et authentique de la volonté politique de notre gouvernement de protéger les droits du travail des travailleurs et d'homologuer la législation du travail du pays pour l'aligner sur les normes internationales. Ce fait règle une dette historique qui établit un héritage pour les générations futures et réaffirme notre engagement inébranlable envers l'OIT afin de parvenir à un travail décent pour toutes et tous en Salvador. Nous sommes en train de mettre en place un système de protection sociale qui garantit le bien-être de notre population, depuis la conception jusqu'à aux derniers instants de la vie. C'est pourquoi la première dame de la République : Gabriela de Bukele encourage aussi bien une politique qu'une loi « Grandir ensemble » ainsi qu'une loi « Naître avec soins » qui tentent de créer un modèle intégral pour la promotion et la protection de l'enfance et de l'adolescence. Par ailleurs, nous avons mis en œuvre un système d'information du marché de l'emploi et nous sommes d'ailleurs le premier pays d'Amérique centrale et le 2e d'Amérique latine à compter avec une plateforme « .stat » de l'OIT. Enfin, on ne saurait parler de démocratie et de sécurité juridique, non plus qu'un d'un état de droit solide pour un peuple s'il ne peut pas narrer son histoire et

bâtir son futur. Amis de la communauté internationale, ne nous jugez pas par des discours médiatiques internationaux ! Aidez-nous plutôt à bâtir notre futur en toute souveraineté mais aussi dans la dignité. Au Salvador, le président Nayib Bukele reconstruit le pays et le reconstruit mais avant de passer par la reconstruction physique, il nous permet de retrouver notre dignité. Nous ne sommes pas l'arrière-cour, ni l'antichambre de personne. Nous sommes le Salvador : un peuple noble et travailleur. Merci beaucoup.

M. Bakary Doumbia

Gouvernement (Mali)

Mesdames, Messieurs, les membres du bureau, honorables Délégués. La situation du marché du travail qui prévaut dans les pays les moins avancés et que décrit votre rapport a une valeur pour l'OIT. Il est indispensable de recenser les caractéristiques principales des marchés du travail dans ces pays pour élaborer des stratégies de développement durable cohérentes et efficaces au regard des conséquences de la COVID-19 sur les emplois. L'examen du rapport sur l'apprentissage de qualité sera l'occasion pour l'OIT et ses mandants de légiférer sur l'apprentissage de qualité qui est au cœur de la problématique des emplois dans les pays les moins avancés et à revenus intermédiaires. La question de l'adéquation de l'emploi-formation est au cœur des stratégies de développement dans mon pays. Le Mali accorde une place de choix au dialogue social comme en témoigne la création du ministère du Travail de la fonction publique et du dialogue social. Dans le domaine de la représentativité des organisations syndicales, mon pays envisage d'organiser en 2022 les élections de représentativité des syndicats. Vu l'importance de la question jeune dans la réussite de la mise en œuvre des politiques publiques, le président de la transition a placé celle-ci sous le signe de la refondation de l'état afin de donner à cette frange importante de notre population toute sa place dans le développement socio-économique du pays. Les assises nationales de la refondation ont été organisées en décembre 2021. Votre rapport sur l'emploi répond parfaitement aux préoccupations de la jeunesse qui reste confrontée aux aléas de la recherche d'un premier emploi. Un des défis reste comment l'OIT pourrait aider à lever les obstacles à l'emploi du travail et au travail décent des jeunes, des femmes et d'autres groupes défavorisés et quels progrès ont été accomplis dans la lutte menée pour réduire les déficits en matière d'emploi et de travail décents ? Pour faire face à la question, le gouvernement procédera en 2022 au recrutement de 23 728 jeunes dans les divers secteurs de la fonction publique. Dans le but de lutter contre le chômage, le Mali s'est doté d'une politique nationale de l'emploi en 2015 en vue de prendre en charge l'insuffisance structurelle de l'offre d'emploi productif et décent, le faible niveau du capital humain, le dysfonctionnement du marché du travail. Aussi dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'action des politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'importants projets et programmes ont été exécutés et ont touché environ 55 367 jeunes hommes et femmes du milieu urbain comme du milieu rural. Mesdames et Messieurs, le Mali à travers sa politique de promotion de l'économie sociale et solidaire vise à contribuer à la réduction de la pauvreté par la création et la redistribution des richesses à travers la promotion des entreprises et organisations basées sur la solidarité et la primauté de l'homme. Le gouvernement a adopté en 2022 un projet de texte mettant en place un registre social unifié de tous les bénéficiaires de protection sociale et envisage l'adoption d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail. Les efforts du gouvernement visent à conclure avec les partenaires sociaux au terme de l'organisation de la conférence sociale un pacte de stabilité sécuritaire et de

croissance en prenant en compte les droits et les intérêts de tous les acteurs. Nous sommes engagés à la création d'un conseil national de dialogue social. Je vous remercie pour votre attention.

M^{me} Anna Maria Mokgethi

Gouvernement (Botswana)

D'abord je voudrais vous féliciter et les vice-présidents de votre élection pour guider cette 110e CIT. C'est un honneur pour moi de participer à cette 110e session de la CIT au nom du gouvernement du Botswana, en particulier car c'est la première fois que je suis en personne à cette conférence. Je chéris ce moment de réflexion sur les progrès accomplis par l'OIT dans la réalisation de son mandat, ainsi que les possibilités données par cette organisation. Il est impératif que nous réexaminions la pertinence de cette organisation et les effets qu'elle peut exercer sur le monde du travail, notamment vu les modifications dues aux crises dans le monde. Cette année, le rapport du directeur général nous stimule non seulement pour que nous montrions de la détermination dans la réalisation des ODD mais surtout pour assurer que personne ne soit laissé de côté. L'OIT doit jouer un rôle pour garantir que personne ne soit laissé de côté et je suis aussi d'accord avec le directeur général. Cette organisation est suffisamment équipée pour faire avancer le travail décent dans les PMA et pour contribuer à la transformation structurelle et au développement durable. Il faut tirer parti de sa structure institutionnelle, du dialogue social et de la mise en œuvre des normes internationales du travail. C'est ainsi que l'OIT a pu assurer un développement durable dans les États membres grâce à des interventions dans différents domaines. Une des caractéristiques des marchés du travail dans les PMA, en particulier en Afrique, c'est la haute prévalence de conflits qui touchent beaucoup de pays de la région et qui aboutit à des déplacements de personnes, ceci entraînant la pauvreté, la faim et des conditions inhumaines. Tout ceci n'est pas compatible avec le travail décent. Les hommes et les femmes sont touchés. La possibilité de travailler est réduite et les moyens d'existence sont menacés. Les enfants ont un avenir incertain. Ils sont victimes du travail des enfants. Ceci est un problème considérable qui menace les chances d'atteindre les ODD dans beaucoup de PMA. Hélas, dans bien des cas, la communauté internationale n'a pas tenu compte de la détresse de ces communautés. Le Botswana a lutté contre la COVID-19 et œuvre au travail décent et à l'emploi. En reconnaissant l'importance des secteurs publics et privés, il faut assurer la continuité des activités, innover, renforcer la productivité et faire en sorte que les entreprises soient durables. Il faut soutenir des formations de qualité. Pour ne donner que quelques exemples, sur tout, les mandants tripartites se sont montrés prêts à agir individuellement et collectivement pour assurer un développement durable avec le travail décent pour tous. Le gouvernement a lancé un programme de relance en partenariat avec les parties prenantes, ceci pour relancer nos priorités en raison des difficultés inattendues. Pour cela, il faut lever les obstacles et créer un élan vers la prospérité. Dans mon pays, il y a des transformations structurelles et nous voulons les accompagner avec l'aide de l'OIT. Merci.

M^{me} Liz Helgesen

Travailleuse (Norvège)

Mesdames, Messieurs, délégués, amis. J'interviens au nom des travailleurs norvégiens. Nous avons beaucoup de retard dans la mise en œuvre des ODD, en

particulier les PMA. La pandémie a eu et a toujours des effets catastrophiques sur nous. La guerre en Ukraine a aggravé la situation. La dette, la faim et le travail des enfants augmentent. Il faut une meilleure reprise et accélérer les progrès vers la réalisation des ODD. La dernière fois que nous nous sommes réunis à Genève, nous avons adopté la déclaration du centenaire. Elle se concentre sur l'investissement dans les capacités des personnes. L'éducation de qualité pour tous est une condition préalable à des sociétés durables. Une éducation de qualité est le meilleur investissement pour le développement durable. Malgré certains progrès dans les taux de scolarisation, la moitié des enfants qui ont quitté l'école se trouvent dans les PMA et les filles sont beaucoup plus touchées que les garçons. Nous ne pouvons pas accepter que les enfants soient privés de leur avenir de cette façon. L'éducation est un droit de l'homme. Les gouvernements sont encouragés à investir dans une éducation publique de qualité et dans l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, y compris l'éveil des enfants, les soins et l'éducation avant l'école primaire. Le travail des enfants ne cesse de s'accroître. Les dernières estimations indiquent que 160 millions d'enfants travaillent dans le monde, c'est à dire presque un sur dix. Ceci est alarmant. Nous avons besoin d'une réaction immédiate de la communauté internationale et l'OIT doit y jouer un rôle moteur. Le combat contre le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des humains doivent être traités avec le même sentiment d'urgence. La paix et la justice sociale doivent se fonder sur les bases d'un nouveau contrat social. Les travailleurs dans le monde entier attendent des solutions à l'augmentation du chômage et du sous-emploi, à des violations qui se multiplient des droits des travailleurs et au manque de protection sociale pour plus de la moitié de la population mondiale. Les PMA ont beaucoup de difficultés en matière de protection sociale. La situation est urgente pour ces pays, mais ceci concerne toute la communauté internationale. Nous devons agir de façon solidaire et responsable mais c'est aussi une question d'intérêt propre. Nous exhortons la communauté internationale à ne pas continuer d'agir comme si rien n'avait changé et à souscrire des engagements ambitieux liés à la création d'emplois décents et à la protection sociale pour tous, y compris avec des mesures de soutien novatrices et efficaces en faveur des PMA. Merci.

M. Getahun Husein Shekur

Employeur (Éthiopie)

Merci, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Général de l'OIT, Mesdames Messieurs. Tout d'abord, j'aimerais vous féliciter, Monsieur le président, de votre élection à la tête de la 110e CIT. Madame la Présidente, j'aimerais saisir cette occasion pour féliciter le directeur général de l'OIT de son travail extrêmement informatif, à savoir « Les pays les moins avancés : crises, transformation structurelle et avenir du travail ». Ceci présente différents sujets d'actualité. Nous appuyons également pleinement les questions techniques qui ont été placées à l'ordre du jour par le Conseil d'administration à savoir l'apprentissage, la discussion récurrente sur les objectifs stratégiques de l'emploi, la justice sociale pour une mondialisation équitable, le travail décent, l'économie sociale et solidaire et l'inclusion de conditions de travail dans les normes fondamentales de l'OIT. La pandémie a eu des répercussions considérables sur le monde du travail et le chômage a augmenté ainsi que le sous-emploi, notamment dans les chaînes d'approvisionnement et les secteurs informels. Le rapport de la commission mondiale sur l'avenir du travail indique quels sont les mégafacteurs de changement : la technologie, la démographie et le changement climatique. Les changements de ces dernières années pourraient avoir des répercussions sur l'avenir du travail. Nous estimons qu'il faut soutenir les petites entreprises pour

qu'elles soient plus actives et créent davantage d'emplois décents et productifs. Concernant les objectifs stratégiques de l'emploi, il est clair que la déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui doit être adoptée se fonde sur les objectifs du programme pour le travail décent. A cet égard, je prends note du besoin d'une politique coordonnée pour soutenir un emploi librement choisi et productif. Il faut lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et il y a une inadéquation des compétences. Il y a des pénuries de compétences dans certains domaines comme le tourisme ou l'agriculture. Il faut également protéger les travailleurs contre les lésions. Nous estimons que le travail décent doit être encouragé. Il faut des programmes de sensibilisation, c'est essentiel pour la durabilité. Nous reconnaissons que le gouvernement a adopté un programme de sécurité de santé au travail. Avec ces quelques mots, j'aimerais conclure ma déclaration en réaffirmant l'engagement de notre Confédération à faire progresser la justice sociale et à soutenir le travail décent pour tous en Éthiopie. A cette fin, nous attendons de l'OIT qu'elle poursuive sa coopération technique avec notre pays. Merci Madame la présidente. Merci à tous.

M^{me} Ongom Amongi Betty

Gouvernement (Ouganda)

Au nom du gouvernement Ougandais, je voudrais tout d'abord féliciter Monsieur Claudio Moroni, ministre du Travail de l'emploi et de la sécurité sociale de l'Argentine ainsi que tous les vice-présidents pour votre élection. Je voudrais féliciter le directeur général sortant, Monsieur Guy Ryder pour tous les services rendus à l'OIT dans une période particulièrement difficile de la pandémie et je félicite son successeur de son élection. Cette conférence se tient avec en toile de fond la pandémie de COVID-19 et le conflit entre la Russie et l'Ukraine : des événements qui ont causé de nombreuses pertes d'emploi. Le rapport du directeur général note qu'environ 112 millions d'emplois à temps plein ont été perdus pendant la pandémie et n'ont pas encore été rétablis. Malheureusement, la guerre entre la Russie et l'Ukraine sape les efforts de reconstruction et de reprise, perturbant l'activité économique et produisant aussi des pertes d'emploi. Nous lançons un appel pour une solution pacifique et rapide à ce conflit dans le cadre d'un consensus global. Etant donné la façon dont nos économies sont interconnectées, le chemin vers la reprise et la croissance avec des emplois nécessitent des efforts au plan national et mondial et ceci doit se faire en mettant en œuvre l'agenda du travail décent. Pour rétablir les emplois perdus pendant la pandémie et en créer de nouveaux, nous devons nous souvenir que les emplois n'apparaissent pas par miracle. Il faut un engagement partagé. Je suis heureuse que le rapport invite les pays développés à mettre au cœur de la reconstruction et de la reprise une stratégie structurelle intégrée de transformations qui accorde la priorité à la réduction des inégalités dans les PMA. Les efforts mondiaux pour créer de l'emploi ne doivent pas oublier qu'on ne peut pas avoir de solution unique qui a montré par le passé qu'elles ne réussissaient. Nous demandons des partenariats et le respect des décisions des pays dans la conception des programmes de reprise. L'Ouganda a pris et prend toujours un certain nombre de mesures pour atténuer les conséquences de la COVID-19 et pour encourager la croissance. Par exemple, un programme de soutien financier aux ménages qui ont perdu leur emploi en raison de la Covid-19. Nous avons aussi des programmes de promotion de l'apprentissage. Nous apportons des aides au secteur privé sous forme de prêts à taux faibles. Nous avons aussi des programmes d'aide financière et de prêts pour les femmes dans le cadre d'une subvention de la Banque mondiale de 250 millions de dollars. Nous avons aussi lancé des programmes

de prêts dans le secteur agricole. Nous avons modifié également notre loi sur la sécurité sociale pour que les personnes puissent retirer une partie de leur avoir-retraite à hauteur de 20% pour faire face aux problèmes liés à la COVID-19. Nous savons que la création d'emplois est essentielle et que le travail doit être décent. Nous continuons de souscrire à la déclaration de Philadelphie qui réaffirme que la pauvreté n'importe où constitue un danger pour la prospérité partout. En conclusion, l'Ouganda se réjouit de la discussion sur l'économie sociale et solidaire qui cherche à donner la priorité à la rentabilité sociale et pas uniquement financière ainsi qu'à des conditions de travail sûrs et salubres dans le cadre des droits et principes fondamentaux au travail de l'OIT. Nous apprécions également que soit abordée la question de l'apprentissage tout au long de la vie, et sommes favorables à des efforts pour établir des normes pour des apprentissages de qualité pour lutter contre l'économie informelle et pour remédier aux inégalités de genre dans le monde du travail. Je vous remercie.

M. Utoni Nujoma

Gouvernement (Namibie)

Merci de me donner la parole. Je représente la délégation de la Namibie. Je profite de l'occasion pour remercier Monsieur Guy Ryder, directeur général, d'avoir établi ce rapport sur les pays les moins avancés : crise, transformation structurelle et avenir du travail ainsi que le rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Je voudrais féliciter Monsieur Ryder pour l'excellent travail réalisé ces dix dernières années à la tête du BIT et notamment dans une période particulièrement difficile avec la pandémie de COVID-19. Monsieur le Président, ces dernières années, nous avons assisté à une incommensurable dévastation avec la pandémie, la récession, les pertes d'emploi, les pertes de source de revenus et l'explosion des prix des denrées et de l'énergie. Il semble que le monde ait à prendre des mesures radicales et se lance dans une transformation structurelle maintenant pour l'avenir du travail. Il est inquiétant de voir que sur les 46 PMA, 33 soient en Afrique, soit 73,3% des pays d'Afrique. Pour changer de discours, nous avons besoin d'interventions politiques qui amènent des changements positifs et c'est avec ceci en tête que la Namibie se félicite de l'adoption du programme d'action de Doha pour les pays les moins avancés pour la période 2022-2031, qui a été validé par l'assemblée générale le 1er avril 2022. La Namibie espère que cela sera utile pour préparer la conférence sur les PMA en mars 2023. La transformation structurelle peut être un moteur de prospérité. Nous espérons que le programme d'action de Doha mettra l'accent notamment sur les 5 domaines d'action que sont l'investissement dans les personnes, et pour cela, l'application de la déclaration du centenaire sur l'avenir du travail, l'appel mondial pour une reprise de la pandémie centrée sur l'humain. Nous constatons les difficultés que rencontre le marché du travail dans les PMA notamment dans le secteur agricole, qui est surtout constitué de petites et micro-entreprises, d'une activité économique informelle avec peu de réglementation et une difficulté à faire respecter le droit du travail, notamment le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination. Il est plus que jamais nécessaire que l'OIT apporte tout le soutien requis en matière de protection sociale et de filet de sécurité pour les pays les moins avancés. Nous partageons ce que dit ce rapport, à savoir que les grandes entreprises peuvent jouer un rôle essentiel en établissant des liens solides avec les petites et moyennes entreprises. L'accélérateur mondial sur les emplois et la protection sociale pour une transition juste a été lancé en septembre l'année dernière. Nous nous réjouissons de cela et nous espérons que cela aidera les pays les moins avancés. Nous appelons l'OIT à ne pas se focaliser sur le PIB des pays pour les classer, notamment en Afrique car

cela ne reflète pas nécessairement la réalité en raison des inégalités. La Namibie souhaite la reprise d'un véritable dialogue, reconnaissant qu'un accord entre les deux états est la seule façon de résoudre la situation des travailleurs dans les territoires occupés. Nous remercions le directeur général de son rapport complet, de son travail à la tête du bureau et nous souhaitons à son successeur une transition facile. Je vous remercie.

M. Ishrat Ali

Gouvernement (Pakistan)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Ministres, Excellence, je suis très honoré de participer à ce rassemblement du monde du travail. Je voudrais d'abord féliciter le directeur général, Guy Ryder, pour la magnifique façon dont il dirige cette organisation et pour son rapport complet sur la crise la transformation structurelle et l'avenir du travail par une reprise centrée sur l'humain. Nous assistons à des difficultés économiques sociales et géopolitiques sans précédent. Tous les pays ont été frappés, mais les populations et les économies des pays en développement l'ont été encore plus que les autres. En dépit de marges budgétaires réduites, d'un manque de liquidité, le Pakistan a maintenu un bon système de protection sociale pour garantir le bien-être des travailleurs grâce à des aides financières, la poursuite du versement des salaires et l'adoption de lois. Depuis un an, nous avons réussi à aligner notre législation du travail sur nos engagements vis-à-vis de l'OIT au niveau infranational. Le gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour intégrer les mécanismes tripartites dans les comités de surveillance de districts pour étendre la santé, l'éducation et la sécurité sociale aux travailleurs et à leurs familles dans des secteurs tels que les briqueteries. La proposition d'inclure les conventions 157 et 187 dans la liste des conventions fondamentales de l'OIT est un progrès important pour atteindre des conditions de travail décentes dans le monde du travail en réduisant les accidents du travail par l'amélioration de la santé et la sécurité des travailleurs. Malgré ce progrès notable, sa réussite ne sera possible qu'en mobilisant davantage de financements pour l'assistance technique afin d'améliorer les cadres juridiques et administratifs notamment des pays en développement. Grâce à l'assistance technique de l'OIT pour l'analyse des lacunes, il faudra combler ces lacunes de façon durable. Il faut reconnaître la réalité et concevoir des cadres de surveillance, de respect notamment pour les pays où la marge budgétaire est étroite pour leur permettre de consacrer les ressources nécessaires à l'atteinte de ces objectifs qui correspondent à de nouvelles obligations. Nous partageons les inquiétudes face à la reprise économique post pandémie. Il est évident que les pays en bas de l'échelle du développement ne se relèvent pas au même rythme que les autres, notamment dans cette période de transition du monde du travail qui fait face à des transformations structurelles des économies. Cela montre que l'OIT doit avoir un plan d'action complet en collaboration avec les institutions financières multilatérales internationales pour que tous les membres de l'OIT reçoivent l'aide nécessaire pour opérer cette transition sans perdre de vue l'importance d'une approche centrée sur l'humain. Les principes d'égalité de démocratisation doivent progresser et l'on doit traiter la question de la représentation inégale, de la sous-représentation et de la multiple représentation de régions géographiques et d'états membres dans les instances de l'OIT. Nous renouvelons notre engagement en faveur des principes de justice sociale et nous poursuivons nos efforts pour un meilleur dialogue social et une coopération tripartite pour un avenir plus juste pour tous. Merci.

M^{me} Renate Hornung-Draus

Employeuse (Allemagne)

Merci Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, Vice-présidents, Excellence Délégués, Mesdames et Messieurs. Le directeur général de l'OIT, cette année, a consacré à juste titre son rapport de la conférence aux PMA. Nous devons constater que ces pays d'une part représentent 12% de la population mondiale mais qu'il ne représente que 1,3% de la production mondiale. Les problèmes rencontrés par ces pays touchent essentiellement le taux d'informalité élevé en pleine croissance malheureusement, notamment suite à la pandémie, le degré d'informalité a encore augmenté : une faible productivité, une surrégulation bureaucratique et un manque de formation des personnes. Ce diagnostic que le directeur général nous a présenté dans son rapport doit être un appel pour l'OIT. Ceci montre clairement qu'il ne suffit pas d'avoir des normes internationales et de les adopter pour améliorer la situation à la base dans les pays membres. L'OIT, ces dernières décennies, a développé tout un corps de droit international et ces prochaines années, prochaines décennies, il faut tout faire pour que ces principes fondamentaux soient transposés dans la réalité. Cette conférence internationale du travail en 2019 a adopté la déclaration du centenaire et c'est le cadre approprié pour cet objectif. Cette déclaration du centenaire se fonde sur deux bases essentielles : d'abord la déclaration sur les droits et principes au travail de 1998. Dans cette déclaration, il y a cette année un suivi à la déclaration du centenaire et ceci a été complété par cinq principes à savoir : le principe de la sécurité et de la salubrité au travail, il s'agit de la confirmation solennelle d'un élément d'un principe qui figure déjà dans la constitution, pas simplement de la création de nouveaux droits. Cette déclaration de 1998 mise à jour va gagner en importance dans et à l'extérieur de l'OIT. Deuxièmement : la déclaration pour la justice sociale de 2008 : elle indique que l'OIT doit répondre aux besoins des États membres. Elle doit les soutenir pour qu'ils puissent respecter leurs engagements vis-à-vis de l'OIT. Pour ce qui est de la réalisation de la mise en œuvre de la déclaration sur la justice sociale, il y a régulièrement des discussions récurrentes : cette année sur la question de l'emploi. Et c'est justement là que la déclaration du centenaire a son rôle à jouer puisqu'elle fixe la priorité de l'OIT pour les prochaines décennies. Je mentionnerai trois éléments qui sont particulièrement importants : tout d'abord la réduction du travail informel pour que davantage de personnes, travailleurs et employeurs bénéficient des droits et des protections des systèmes sociaux. Pour cela, il faut permettre la transition dans l'économie formelle sans idéologie. Trop souvent, la surréglementation, la corruption, l'excès de fiscalité sont des raisons de cette informalité. Par ailleurs, il faut améliorer la productivité, notamment pour les PME : ceci par une meilleure formation continue, de meilleures infrastructures qui permettent aux petites entreprises de tirer parti de la transformation numérique et technologique. Troisièmement, il faut rétablir les chaînes mondiales d'approvisionnement qui ont été très perturbées. Après cette CIT, il y aura une réunion d'experts de l'OIT qui va se pencher sur cette question. Mesdames Messieurs, j'aurais encore un appel à lancer notamment aux gouvernements. Les problèmes dans ces chaînes d'approvisionnement doivent être traités à la racine si nous voulons vraiment une modification positive et durable. Il faut assurer la due diligence et la responsabilité des entreprises. Le risque, c'est que l'on exerce des effets négatifs sur ces chaînes d'approvisionnement ce qui nuirait à tout le monde. C'est pourquoi je demande à tous que l'OIT utilise la déclaration du centenaire comme moyen de lutter contre les problèmes des chaînes d'approvisionnement à la racine. Merci beaucoup.

M^{me} Lesly Sarahí Cerna

Gouvernement (Honduras)

Excellence, Monsieur le Président de la conférence internationale du travail, Mesdames et Messieurs les représentants de gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et invités spéciaux, je m'exprime devant cette grande conférence de l'OIT car je représente le gouvernement de la République du Honduras présidée pour la première fois par une femme : la présidente Iris Xiomara Castro Sarmiento, qui a été sollicitée en une étape cruciale de l'histoire politique sociale et économique du monde où persistent les défis hérités des années précédentes, aggravés aujourd'hui par ceux dus à la pandémie de la COVID-19 et qui frappent tout particulièrement les secteurs les plus vulnérables, ce qui appelle à une riposte rapide et efficace ainsi qu'à une prise de décision judicieuse visant le bien commun pour rechercher un développement durable dans chacun de nos peuples. Malgré les nombreux efforts, la relance de différents secteurs, les pertes, les mises au chômage, la réduction du nombre de journées de travail, la fermeture des entreprises, les réajustements de dettes, la réduction du commerce, l'accroissement des coûts de production et de commercialisation ainsi que les conflits internes où extérieurs quels qu'ils soient continuent de priver de bénéfices et de la jouissance des droits toutes sortes de travailleurs et d'entreprises dans la majorité des pays, mais surtout dans les pays les moins avancés. Et cette conférence a bien fait de les cibler cette année puisque c'est le secteur le plus pauvre et le plus vulnérable de la communauté internationale dont le développement économique et social représente un énorme défi pour nous tous. Le Honduras, cette année, a pris une nouvelle voie vers le développement souverain dirigé par le gouvernement en place et qui considère que le travail doit être bien rémunéré, digne et juste. C'est pourquoi, lors de cette conférence, nous confirmons l'engagement du gouvernement du Honduras à respecter et à mettre en œuvre les accords d'ores et déjà conclus afin de veiller au bien-être de tous les travailleurs sans aucune distinction et à garantir aussi aux entreprises une juste rétribution de leurs investissements. Nous continuerons à entreprendre des mesures favorables au développement économique et social du Honduras en abordant la question de la migration, la création de nouveaux postes de travail, l'insertion des secteurs vulnérables, la réduction du travail forcé et du travail des enfants ainsi que l'harmonisation de notre législation sur les tendances qui marquent une évolution et les nouvelles formes du travail dans le reste du monde dans le respect des valeurs et principes fondamentaux de ces secteurs. Enfin, nous remercions l'OIT et en particulier Monsieur Ryder, ainsi que les organes de gouvernance de leur sage gestion en des temps difficiles, mais surtout parce que l'OIT est devenue un espace de dialogue et de consensus constructif et participatif dont nous continuerons à tracer le chemin, comme l'a dit notre écrivain hondurien Alfonso Guillén Zelaya dans le cadre des référence sacrées de la nature : « Aucun travail bien fait vaut plus ou moins puisque c'est quelque chose ou [Interruption 4 :22]

M. Luis Antulio Alpírez Guzmán

Travailleur (Guatemala)

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, je vous adresse les salutations fraternelles des travailleurs du Guatemala. Nous félicitons le directeur général de son rapport sur les pays les moins avancés : crise, transformation structurelle et avenir du travail, le dernier rapport de son mandat. Nous tenons à renouveler nos

remerciements à Monsieur Ryder pour son travail à la tête du BIT et nous souhaitons beaucoup de réussite à son successeur. Au Guatemala, les difficultés sociales, politiques et culturelles du travail syndical se poursuivent. Bien en que l'on ait réussi à contrôler la pandémie de COVID-19, nous restons très affectés par des problèmes de santé mais aussi par les conséquences sociales dans le monde du travail. Il persiste dans notre pays un déficit de véritable travail décent et d'accès à un salaire digne, notamment pour ceux qui ont la grande chance d'avoir un emploi dans le secteur formel. Cette situation tend à s'aggraver, notamment en raison de la précarité des conditions au niveau technique. Notre pays a des niveaux de pauvreté, de pauvreté extrême, de malnutrition chronique et de mortalité infantile très élevés. Il est décourageant de lire à longueur de rapport des organisations internationales que le Guatemala est le pays dans la région où règnent les pires conditions de travail. Dans les instances de contrôle de l'OIT se multiplient les dénonciations en raison d'un manque de liberté syndicale et de négociation collective. On continue d'attaquer les syndicats, les syndicalistes. On dénigre, on incrimine, on condamne la négociation collective et les travailleurs en général et ceci inclut bien sûr les plus de 100 syndicalistes hommes et femmes assassinés ces dernières années. Il y a au Guatemala une commission nationale tripartite des relations au travail et de la liberté syndicale. Par principe et par nature pour les syndicats, le dialogue social est essentiel. Il a pour but de surmonter des problèmes, de trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail dans le pays. Mais pour que cela soit possible, il faut que les autres parties soient prêtes aussi à entrer dans des discussions civilisées. Les propositions des travailleurs pour atteindre des résultats concrets existent. Depuis avril 2017, elles sont sur la table des responsables de l'exécution de ces engagements et de la feuille de route. L'état doit être le principal garant de l'intérêt général. Il ne doit pas privilégier un groupe en particulier pour éviter que nos citoyens soient obligés d'aller à l'étranger pour fuir la pauvreté. La hausse du salaire minimum est toujours nécessaire parce que cela réduit la pauvreté, favorise la consommation et nourrit l'économie. Nous luttons pour que soit renforcée la sécurité sociale, qui est un bien public. Monsieur le président, au Guatemala, nous luttons contre le travail précaire, instable, mal payé et nous exigeons des emplois décents. On doit promouvoir l'organisation syndicale, la négociation collective comme moyen de parvenir à la paix sociale. On doit continuer à renforcer les services publics en appréciant les accords récemment signés avec les personnels de santé et les enseignants. On doit étendre l'adduction d'eau à tous les habitants, ce qui réduirait de façon substantielle les maladies et les décès et on doit promouvoir des investissements qui reposent sur le respect des peuples autochtones, les lois du travail, l'environnement et la responsabilité sociale. La commission tripartite des relations du travail et de la liberté syndicat doit se [? 4 :18] de toutes ces questions de façon responsable et trouver des solutions. Travailleurs du monde, unissons-nous ! Organisons-nous et internationalisons notre lutte ! Merci.

M. Aloysius Budi Santoso

Employeur (Indonésie)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, bonjour à tous, bon après-midi, bonne soirée. En 2022, nous sommes toujours en butte à une circonstance difficile, une situation économique et politique mondiale remplies d'incertitude. Nous nous retrouvons dans une situation difficile, mais nous sommes reconnaissants malgré cette turbulence que le développement économique en Indonésie marque une tendance positive avec un taux d'inflation maîtrisée à 2,15% de l'année civile : janvier-avril 2022. Nous faisons de notre mieux pour maintenir cette tendance positive et nous

devons continuer à travailler durement pour accroître la productivité vers une croissance inclusive, une croissance économique durable. APINDO se félicite de l'organisation de la 100e CIT hybride sachant que la pandémie de la COVID-19 n'est pas finie. Nous espérons que les résultats de la 100e CIT sera en mesure de répondre aux défis futurs en matière d'emploi et contribuera à la reprise économique mondiale. En cette occasion, je transmettrai certains des points de vue de l'APINDO sur différentes questions qui surgissent au niveau national et mondial concernant les agendas de la 100e CIT. Madame la Présidente, la pandémie de la COVID-19 en Indonésie est de mieux en mieux maîtrisée. L'assouplissement des politiques a permis de passer d'un statut de la pandémie à un statut endémique. Pour d'autres questions, l'Indonésie joue un rôle tout à fait stratégique, puisque l'Indonésie a été désignée comme pays d'accueil du G20. La présidence par l'Indonésie permet de poser le thème du redressement ensemble : se redresser plus forts en insistant sur le redressement économique mondial durable après l'impact de la pandémie de la COVID-19. La présidence de la G20 offre une dynamique pour l'Indonésie d'exposer le succès des réformes structurelles malgré la pandémie, grâce à la loi sur la création d'emplois et le fonds souverain qui nous semble-t-il permet d'accroître la confiance des investisseurs mondiaux en Indonésie et contribue à accélérer la reprise économique nationale. L'APINDO appuie fermement les efforts déployés par le gouvernement pour faire du G20 un succès. Madame la Présidente, la 110e CIT pose plusieurs questions en termes d'apprentissage, d'objectifs stratégiques de l'emploi et à la commission des affaires générales sur l'insertion des conditions de travail sûrs et salubres dans le cadre des droits fondamentaux au travail dans l'OIT. Améliorer l'apprentissage, c'est un des thèmes et principales précautions. L'APINDO appuie vigoureusement l'existence de politiques souples dans la mise en œuvre de ces apprentissages qui peuvent offrir un rôle pour les entrepreneurs pour préparer une main d'œuvre qualifiée qui corresponde aux besoins de l'industrie. S'agissant du thème des objectifs stratégiques de l'emploi, APINDO considère qu'avec le relâchement des restrictions frappant la mobilité humaine au cours de la période de transition due à la pandémie de la COVID-19, les gouvernements, les employeurs, les travailleurs doivent travailler ensemble afin d'encourager l'investissement et la croissance de l'emploi. Chaque partie doit pouvoir collaborer de façon optimale pour faire en sorte que la main d'œuvre soit prête à faire face aux demandes industrielles à venir. APINDO appuie l'application du respect des normes de l'OIT et les résolutions qui incluent l'insertion de conditions de travail sûrs et salubres dans le cadre des droits fondamentaux des travailleurs à l'OIT pour créer la viabilité des entreprises et ouvrir des possibilités d'emploi. Enfin, l'APINDO s'est engagé à continuer à participer, à jouer un rôle actif avec d'autres partenaires sociaux afin de trouver les meilleures formes et solutions pour une meilleure économie indonésienne, notamment pour générer des emplois et assurer un mieux-être des employés à l'avenir. Je vous remercie.

M^{me} Paola Del Carmen Egusquiza Granda

Vice-présidente travailleuse (Pérou)

Mesdames et Messieurs, je vous remercie tous de vos interventions utiles. Nous en avons ainsi terminé avec la séance plénière de la 110e CIT. Nous reprendrons le débat général après la pause. Mesdames et Messieurs, la séance est levée.

M. Bright Wireko Brobbay

Gouvernement (Ghana)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, je remercie le président du Conseil d'administration ainsi que le directeur général de leur rapport. Il souligne la nécessité de surmonter les ravages occasionnés par la pandémie de COVID-19 pour l'économie mondiale qui ont poussé les États membres à accélérer leur riposte au phénomène intervenu sur le marché de l'emploi et en vue de l'avenir du travail. Je suis tout à fait d'accord avec le directeur général qui dit dans son rapport que le processus de redressement après la pandémie a été inégal et incomplet, les pays les moins avancés étant les plus gravement touchés. Le Ghana salue ce rapport et souscrit à l'opinion selon laquelle l'OIT a son rôle à jouer dans la transformation structurelle des PMA de façon à promouvoir des normes de travail décent et des entreprises viables. Monsieur le Président, avant la pandémie, 89% de l'emploi dans les PMA se situait dans l'économie informelle. De même les PMA sont marqués par de graves déficits en termes de travail décent et de protection sociale. Il est préoccupant que seul 14,1% de ces travailleurs soient couverts par au moins un seul indicateur de protection sociale par opposition à un taux mondial de 46,9%. Nul n'ignore que ces déficits sont très fréquents dans le secteur informel de l'économie et les PMA se trouvent à cet égard en situation très difficile. À la différence des PMA, le Ghana s'est trouvé dans une position très différente. Le gouvernement avec l'aide des mandants tripartites a mis en œuvre des politiques et programmes qui ont pu protéger les entreprises, les emplois et préserver les revenus des travailleurs. Monsieur le Président, je tiens à cet égard à féliciter le directeur général Monsieur Ryder de tout l'appui qu'il a apporté au tripartisme, à la justice sociale et au travail décent pour tous. Le Ghana en particulier garde de très bons souvenirs de Monsieur Ryder qui a apporté un énorme appui aux mandants tripartites et il a choisi le Ghana comme symbole de succès en matière de tripartisme. Je le félicite de son mandat couronné de succès à la tête de cette importante organisation et de son rôle de chef de file pendant les graves crises intervenues pendant ces mandats de 10 ans. Les États membres sont encouragés à poursuivre le programme central de l'OIT de promotion de justice sociale et de travail décent en hommage au directeur général sortant. Le gouvernement du Ghana félicite monsieur Houngbo de son élection au poste de 11^e directeur général de l'OIT, premier africain à occuper ce poste. Au niveau national, nous sommes prêts à souscrire à sa vision qui suppose l'accélération des efforts de redressement post pandémie dans les PMA. Le Ghana reprend à son compte l'approche centrée sur l'humain de l'OIT pour le redressement car cela aidera les PMA à se sortir des affres de la pauvreté et de la vulnérabilité. Nous pensons que la discussion sur le rapport du directeur général nous offrira divers points de vue sur les mesures de redressement post-crise des PMA, nous appelons à l'adoption du programme d'action de Doha pour les PMA de façon à renvoyer dans les archives de l'histoire la pandémie et à faire face à la crise tout en recherchant une transformation structurelle et un meilleur avenir durable pour tous. Merci.

M. Omar Abdi Said

Gouvernement (Djibouti)

Excellence, Monsieur le Président de la conférence internationale du travail, Excellence Monsieur le directeur général de l'OIT, Excellence Mesdames et Messieurs le ministre des pays membres de l'OIT, Mesdames Messieurs les représentants des

employeurs, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs distingués et délégués, Mesdames et Messieurs. Permettez-moi de souhaiter la bienvenue à tous les mandats, ministres, représentants syndicaux, employeurs présents à cette conférence. Je me dois tout d'abord de féliciter Monsieur Gilbert Houngbo pour sa nomination au prestigieux poste de directeur général de l'OIT. Je lui souhaite un mandat fructueux qu'il puisse donner par son action un élan nouveau à cette institution centenaire qui demeure une voix puissante pour les travailleurs. Je vais également remercier Monsieur Guy Ryder qui vient de passer le flambeau pour le travail accompli à la tête de cette institution. Je profite de cette occasion pour féliciter le directeur général de son excellent rapport sur les pays les moins avancés qui apporte des pistes de réflexions à l'ensemble des États membres de l'OIT et plus particulièrement aux 45 États membres appartenant à cette catégorie des pays les moins avancés. Pour parvenir à une reprise économique, tout en se conformant au programme d'action de Doha qui jouera un rôle majeur pour soutenir les PMA dans le cadre de leurs efforts en matière de développement durable et de résilience. En ma qualité de ministre du Travail chargé de la formalisation et de la protection sociale de la République de Djibouti, que j'ai l'honneur de représenter ici, je réitère la volonté de mon pays de renforcer les liens de coopération avec l'OIT et réaffirmer notre adhésion aux valeurs et principes basés sur le tripartisme et la justice sociale qui prévalent à l'OIT. Monsieur le Président, Excellence, chers amis, les sous-emplois restent le perpétuel défi auquel est confronté notre société le chômage principalement celui des jeunes primo demandeurs d'emploi, tous les diplômés de l'enseignement supérieur, autant que les déscolarisés. Nous avons mis au cœur de nos priorités d'importantes mesures et programmes de lutte contre la pauvreté pour atténuer l'ampleur du chômage. Les stratégies mises en œuvre pour relever ces défis vont au-delà pour la plupart de la simple mise en place des programmes à caractère palliatif de courtes durées, les politiques de formation professionnelle, les politiques des créations d'emplois pour les travaux d'infrastructures à haute intensité. Cependant loin de ralentir le rythme des réformes, nous poursuivons les efforts en agissant sur tous les leviers pour créer l'emploi marchand, des réformes structurelles ont été introduites pour améliorer les filières de l'enseignement supérieur et la formation professionnelle et mettre les systèmes éducatifs en concordance avec les besoins réels du marché du travail. Monsieur le Président, d'autres initiatives sont mises en œuvre pour faire émerger un secteur privé dynamique, développer des orientations capables de favoriser la croissance économique et instaurer un climat social serein entre les partenaires. Par ailleurs, il existe un cadre de programmation du développement de la vision 20-35 ainsi que les priorités de la nouvelle stratégie nationale de Djibouti ici, dont les piliers sont : institution, connectivité, inclusion. Dans cette loi d'orientation économique sont mis en perspective la promotion de la transformation numérique, le renforcement de la transparence du soutien à la bonne gouvernance, la promotion de la parité et l'autonomisation des femmes, enfin le secteur informel et son intégration dans l'économie structurée. Les défis associés aux besoins de créations d'emplois et d'actualité constituent une priorité de l'action gouvernementale. La République de Djibouti s'emploie à valoriser son capital humain en orientant les investissements sur le secteur porteur de l'économie pour disposer d'un vivier capable de faire émerger le pays à l'horizon 20-35. Enfin, je souhaite que les travaux de cette 110e conférence contribuent à faire progresser la justice sociale. Je vous remercie pour votre attention. Merci Monsieur le Président.

M. Igor Zubcu

Travailleur (République de Moldova)

Monsieur le Président. Au nom de la délégation des syndicats du Moldova, je salue la conférence. Nous sommes saisis d'un sujet tout à fait essentiel pour les travailleurs, le travail décent, l'économie sociale et solidaire. Nous pensons qu'assurer un travail décent est plus pertinent que jamais dans le contexte de la pandémie qui a érodé le bien-être des travailleurs mais aussi dans le contexte de la guerre en Ukraine à laquelle nous ne pouvons rester indifférents. Dans ces circonstances, il est plus nécessaire que jamais de promouvoir le dialogue social qui contribue au redressement économique et renforce les droits des travailleurs. Grâce à des efforts conjoints, les partenaires sociaux de la République du Moldova ont réussi à lancer le travail de la commission nationale de consultation et de convention collective notamment par la signature en octobre 21 d'un nouveau programme national sur le travail décent passé entre l'OIT et le Moldova pour la période 21-24, ce qui contribue à un emploi inclusif et productif pour les jeunes une protection véritable du travail et un dialogue social qui fonctionne. À cet égard, je remercie l'OIT de son aide et de son assistance technique et d'avoir contribué à promouvoir le travail décent au public du Moldova ; Aux côtés des employeurs et du gouvernement, nous avons réussi à renforcer et rendre plus juste le salaire minimum pour les salaires, les secteurs publics comme privés améliorant ainsi le pouvoir d'achat face à une inflation qui grandit beaucoup dans le contexte de la crise de l'énergie et du conflit armé dans le pays voisin. L'étape suivante est d'établir un cadre juridique permettant de définir un salaire minimum dans le pays et nous les syndicats nous proposons de le définir au moyen d'une convention collective. Sans augmentation continue des salaires, nous ne pourrions empêcher l'exode de la population de notre pays, ni contribuer à réduire la pauvreté. Autre défi pour les partenaires sociaux, l'économie informelle est le fait que les travailleurs informels sont plus vulnérables ce qui menacent la solidité du système de sécurité sociale. Nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de mettre au point un document stratégique comportant des mesures destinées à lutter contre ce phénomène. Mais sans cadre juridique pertinent en matière d'inspection du travail, la lutte contre l'économie informelle et le respect par les employeurs du droit à des conditions de travail sûr et salubre reste impossible. Au début de 2021, le rôle du système d'inspection du travail de l'état a été rétabli, en tant qu'organe chargé du contrôle de la santé et de la sécurité au travail et aussi pour faire des enquêtes sur les accidents du travail mais ces structures restent encore très limitées, ce qui contredit les normes définies par le Moldova et l'OIT dans les conventions 80 et 129. À cet égard, je souligne l'importance qu'il est de respecter les normes internationales de travail d'autant plus que cela est prévu aussi dans l'accord d'association entre la République de Moldova et l'Union européenne. Le dialogue social doit être respecté et renforcé pour assurer la promotion d'un travail décent pour tous. Je vous remercie de votre attention, tous mes vœux de succès dans la réalisation des objectifs fixés. Merci beaucoup.

M. Andrés Fostik

Employeur (Uruguay)

Bonjour Monsieur le Président. Le directeur général de l'OIT signale dans son rapport à la conférence que le monde en général et le monde du travail notamment se trouve aujourd'hui face à des défis extrêmement graves qui sèment le doute quant à la capacité et la détermination de la communauté internationale à l'heure de

surmonter ces mêmes défis. Cette réalité dont parle le directeur général elle nous interpelle. Nous nous interrogeons. Est-ce que les procédures, les décisions et le comportement des gouvernements, des travailleurs et des employeurs au sein de l'OIT permet justement d'atteindre les objectifs fixés ? Et bien d'un côté, nous observons que l'OIT continue de rester la sphère dans laquelle les travailleurs, les employeurs peuvent se rencontrer et défendre ensemble les droits et les principes fondamentaux qui les protègent. D'un autre côté, ce travail de contrôle et de surveillance menée à bien par le BIT fait qu'il s'agit bel et bien d'un Parlement du travail du monde. Alors dans ces deux domaines, surveillance des normes fondamentales du travail et puis aussi rôle parlementaire de l'organisation, et bien, nous voyons qu'il y a quand même matière à améliorer les travaux. S'agissant du contrôle des normes fondamentales au travail, par exemple, nous pourrions évoquer un cas qui est en lien avec notre pays, l'Uruguay. En 2010, l'organisation internationale du travail a formulé un certain nombre d'observations qui impliquent des violations importantes des conventions fondamentales du travail. Douze ans sont passées depuis la décision et l'avis pris par le comité de la liberté syndicale. Alors aujourd'hui, un projet de loi cherche à trouver des solutions pour répondre à ces observations mais le temps qui a dû passer depuis lors est excessif et l'Uruguay n'est pas seul dans cette situation. S'agissant du travail parlementaire de l'OIT et bien c'est une activité fondamentale, unique, très pertinente pour le monde du travail. Mais ici aussi on pourrait peut-être améliorer les choses. À notre avis, il existe où nous assistons à une hyper réglementation du travail qui rend plus difficile la mise en œuvre des droits que l'OIT cherche justement à protéger. D'une certaine façon ce déficit se trouve justement dans la mise en œuvre des normes qui soient fonctionnelles à l'heure de garantir l'emploi tout en protégeant les droits et en permettant le développement des entreprises. Approuver, adopter tous les ans une nouvelle déclaration à une nouvelle convention, ça ne résout pas les problèmes et alors nous nous interrogeons. Quelle est l'image que nous donnons au monde extérieur ? Quel est le type de réponses que fournit l'OIT ? Est-ce qu'elles sont nécessaires ? Et bien certains exemples nous montrent qu'il nous faut mener des réflexions pour confirmer ou pour vérifier si oui ou non le chemin que nous suivons est encore d'actualité ou s'il nous faut chercher des alternatives. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, nous participons à cette conférence et de concert avec le bureau nous avons la possibilité maintenant de réfléchir justement et améliorer la contribution de l'OIT de fond en comble. Construire un monde dans lequel on peut créer des ponts, tendre la main, éviter les conflits permettent le développement de meilleures entreprises et des travailleurs qui puissent vivre dans leur dignité légitime. Merci.

M. Andrea Orlando

Gouvernement (Italie)

Monsieur le directeur général, chers collègues. C'est un honneur pour nous de participer à la conférence internationale du travail cette année. Tout d'abord, nos félicitations à la commission qui a su inscrire dans le cadre des droits et principes fondamentaux au travail de l'OIT les conditions de travail sûr et salubre. Cette résolution visant à amender la déclaration de 98 peut compter sur le soutien ferme de l'Italie. Le marché du travail aujourd'hui est face à de nombreux défis : la pandémie, un grand nombre de conflits, notamment l'agression russe contre l'Ukraine et beaucoup de transitions écologique et numérique notamment. Le dialogue social et la coopération internationale sont essentiels. Aujourd'hui, il nous faut prendre de nouveaux trains de mesures pour l'emploi pour justement anticiper les besoins des travailleurs et des entreprises et répondre de façon efficace à toutes ces

transformations auxquels nous faisons face et qui sont répercutées dans la déclaration du centenaire. La construction d'un marché du travail moderne inclusif doit surtout compter sur les compétences et la participation active des femmes. Notre effort va dans le sens de l'élimination de toute forme d'obstacle et de discrimination à leur participation. Une stratégie sera couronnée de succès lorsqu'on aura mis en place les infrastructures sociales idoines. Nous nous y employons. Garantir par ailleurs, des conditions de travail décentes suppose aussi des niveaux salariaux adéquats et la lutte contre le travail non déclaré. C'est un défi auquel s'attelle régulièrement le gouvernement d'Italie par le biais du dialogue social. Nous relevons ici aussi l'importance que revêt la négociation collective. Je mentionnerai ici la mise en place d'un plan national italien pour lutter contre le recrutement et l'exploitation illégale du travail dans l'agriculture grâce au soutien du bureau de l'OIT à Rome. Il nous faut un monde du travail plus moderne, plus inclusif, protégeant les plus vulnérables et notamment les personnes handicapées et les travailleurs migrants. En même temps, il nous faut renforcer les politiques actives pour l'emploi tout en fournissant des services à l'emploi adéquat. La formation est au centre de notre accompagnement. La formation inclusive peut aider les travailleurs à assumer et à parcourir les transitions qui sont les nôtres. Il faut notamment penser à inclure les jeunes hommes et femmes à travers le développement professionnel et aussi les apprentissages. Et c'est justement dans tous ces domaines que le BIT a toujours aidé les pays à mettre au point des instruments très utiles et à trouver les bonnes solutions. Et c'est dans ce contexte que je relèverai aussi l'importance que revêt le centre de formation internationale de Turin de l'OIT qui pourrait vraiment être développé pour constituer une plateforme du renforcement de capacité. Comme le dit la déclaration du centenaire, une contribution importante à la création d'une économie sociale, c'est de créer le travail décent, l'emploi productif et de meilleur niveau de vie. C'est en ces temps de transformation que la mission de l'OIT prend tout son sens, garantir les travailleurs dans un système de protection universelle et une vie décente pour tous. Merci, je vous souhaite une session productive.

M^{me} Mariya Mincheva

Employeuse (Bulgarie)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs. Depuis deux ans, le monde traverse des crises consécutives sans précédent. Nous nous inquiétons de la situation géopolitique actuelle, elle transforme le commerce international et on ne va pas forcément dans le bon sens. Nous espérons que l'avenir sera marqué de sages décisions pour que nous puissions arriver à la paix et à la prospérité pour les gens, la planète, maintenant et à l'avenir. Le rapport du directeur général de cette année se concentre sur les pays les moins avancés, les PMA, cela ne fait aucun doute nous en sommes à la dernière décennie de mise en œuvre de l'agenda 2030 et bien c'est là que les PMA jouent un rôle clé. Ils rencontrent des obstacles traditionnels à leur développement mais il faut tenir compte du fait aussi que des pays un peu plus développés tels que la Bulgarie ont pu soutenir leurs entreprises et leurs citoyens à l'heure de surmonter les crises ce qui est beaucoup plus difficile pour les PMA. Il nous semble que la productivité, l'informalité et le développement des compétences, des priorités clés pour les employeurs reste très difficile à atteindre. Il faut absolument accorder la priorité à la croissance durable sur la base de l'entrepreneuriat d'un environnement favorable aux entreprises et aux entreprises durables et ce, sur la base d'un emploi productif et du travail décent. Il faut, par ailleurs, une infrastructure fiable, une connectivité aussi et c'est pour cela que des

investissements significatifs dans l'éducation et dans la formation de compétences et notamment pour ce qui est des compétences STEM sont si nécessaires. Mais il nous semble aussi que l'assistance dans tous ces domaines doit être accompagnée d'une atténuation du changement climatique. Les coopérations ainsi que les partenariats sont des éléments cruciaux afin d'aider les PMA à assurer leur transition énergétique. La pandémie, la guerre en Ukraine et ses effets économiques, des prix énergétiques très élevés ainsi que pour les matières premières la perturbation des chaînes d'approvisionnement et l'inflation très élevée frappent les économies de plein fouet et les vies des gens. Pour éviter une spirale vers le bas, il nous faut examiner des politiques salariales. Nous regrettons que la Bulgarie qui a ratifié la convention 131 sur le salaire minimum ne répond pas encore aux critères nécessaires pour fixer et définir un salaire minimum. Mais nous pensons qu'il faut vraiment agir sur le pouvoir d'achat des gens pour mettre en place un agenda pour la croissance soutenue par la compétitivité des entreprises. Il n'y aura pas de dimension sociale sans fondation économique solide. La pandémie a accéléré la numérisation et certains développements du monde du travail qui autrement auraient pris des années à se réaliser. Le télétravail ainsi que la souplesse des horaires de travail ont permis à des millions de personnes à garder leur emploi et aux entreprises de continuer de fonctionner ; Cela n'aurait pas été possible si les entreprises n'avaient pas déjà mis au point toutes ces technologies. La création de nouveaux business modèles et des sciences ou des services novateurs tels que les plateformes numériques ont créé des opportunités pour tous. N'oublions pas qu'en temps de crise, la compétitivité et la productivité sur la base des compétences et du savoir constitue une recette très convaincante pour maintenir le bien-être de nos sociétés et pour mettre en œuvre et atteindre les objectifs fixés dans le cadre de l'agenda 2030 pour le développement durable. Merci.

M. Damien English

Gouvernement (Irlande)

Bonjour, je me félicite du rapport du directeur général et de l'accent qu'il y met sur les PMA. Les personnes vivant dans les PMA rencontrent des difficultés tout à fait uniques. Nos efforts collectifs face à ces difficultés se fondent sur le programme d'action de Doha. L'accélération des mesures concernant les PMA est essentielle pour réaliser les ODD. Un accord sur ces objectifs concertés a été atteint en 2015 grâce à l'action de l'Irlande et du Kenya à la 3e conférence internationale du financement pour le développement. Cela a été un moment charnière permettant au monde de partager une vision commune en vue d'un meilleur avenir pour tous. Nous avons également souscrit à l'objectif visant à ne laisser personne en chemin avec nos efforts. La COVID-19 a eu un effet négatif pour la réalisation des ODD surtout pour ceux qui sont le plus en retard. 255 millions d'emplois à plein temps ont été perdus en 2020 la pandémie et 77 millions de personnes de plus vivent dans la pauvreté la plus extrême qu'en 2000 et en 2 ans, le nombre de personnes dans l'insécurité alimentaire a été multiplié par 2 pour atteindre 276 millions de personnes. Le monde se trouve maintenant dans une situation très difficile et imprévisible. Le contexte international volatil est marqué par les tensions géostratégiques, la méfiance mondiale et des niveaux accrus d'inégalités. Cela est encore renforcé par des menaces multiples qui pèsent sur la sécurité alimentaire. Il y a aussi la crise de l'énergie, les changements climatiques, la pandémie de COVID et les conflits en escalade. La situation bien sûr est aggravée par la guerre menée par la Russie en Ukraine. Le gouvernement irlandais reste déterminé à apporter son soutien et manifester sa solidarité à l'Ukraine et rappelle son appel à la Russie de

cesser les hostilités immédiatement et de se retirer sans condition de l'Ukraine. Il est temps que l'on fasse plus pour améliorer les statistiques concernant les PMA. Ce rapport nous appelle déjà à aller au-delà des affaires menées telles qu'ordinaires et à nous mettre d'accord sur des mesures novatrices. Nous devons travailler ensemble pour atténuer les effets de la pandémie et de la guerre en Ukraine. Le redressement après la pandémie a été inégal et incomplet. Avec de meilleures capacités budgétaires et l'accès aux vaccins, les pays avancés ont rebondi rapidement mais ce n'est pas le cas dans de nombreuses de nombreux PMA. De nouveaux instruments financiers novateurs sont nécessaires, ils doivent être accessibles. L'APD reste une source importante de financement pour les PMA. L'Irlande s'est engagé à la renforcer. La participation de l'Irlande à l'APD en 2022 dépasse pour la première fois un milliard d'euros, une augmentation de 20% par rapport à l'année précédente. La protection sociale est un élément essentiel de ce que nous voulons faire pour changer le monde du travail. L'Irlande est très favorable à l'évolution de la protection sociale, nous avons été un partenaire important de l'OIT dans ce domaine dans un certain nombre de pays les moins avancés. Le directeur général souligne toute la portée du système multilatéral. Les PMA sont des partenaires essentiels pour assurer un monde plus résilient et plus sûr. Le multilatéralisme efficace reposant sur un système de valeur est essentiel pour assurer les ODD. Il faut aussi faciliter la participation des PMA au commerce mondial. L'Union européenne apporte une contribution importante à cela grâce à son régime commercial tout sauf les armes et aussi son appui à l'aide au commerce. Les PMA rencontrent de nombreuses difficultés notamment en matière d'accès aux vaccins, de santé, le système d'éducation, de protection sociale et de son financement d'adaptation au changement climatique et en matière d'investissement et de prospérité. Nos efforts doivent porter sur la recherche de solutions et sur l'accélération de la mise en œuvre du programme de Doha. Pour conclure, je cite Seamus Heaney, un poète irlandais « Même si les espoirs sont déçus, l'espoir doit demeurer ». Merci.

M. Joseph Farrugia

Employeur (Malte)

Monsieur le Président, à l'issue d'une période de crise on pensait que le monde reviendrait à une certaine forme de stabilité mais l'expérience des dernières années montre que l'environnement ne cesse de changer et que c'est le changement qui est une constante. L'expérience humaine est que le monde est de plus en plus interconnecté avec des évolutions dans certaines zones qui envoient des secousses dans le reste du monde. Malte a subi la crise de la COVID grâce à des interventions budgétaires bien conçues qui ont aidé à la préservation des emplois. Cela a permis de minimiser l'impact négatif pour les travailleurs, les entreprises et la société en général. Le dialogue social continuera de jouer un rôle essentiel face aux nombreux problèmes qui se posent dans le monde du travail, notamment une pénurie de travail dans de nombreux secteurs, le besoin de transformation économique, la numérisation, les nouvelles formes d'emploi et de relations de travail et d'organisation du travail. Nos structures de gouvernance doivent aussi se fonder sur de fortes mesures d'application les partenaires sociaux doivent partager un effort commun de façon à ce que ces transitions fonctionnent dans l'intérêt mutuel des employés comme des entreprises. L'une des menaces qui planent sur l'économie maintenant est l'inflation. L'inflation renforce le prix de l'énergie et des produits de base. Les gouvernements apportent des subventions mais les entreprises restent affectées par les coûts plus élevés des intrants et des salaires. Le dialogue social, le renforcement des capacités, la liberté syndicale

sont essentielles pour rendre compatible les objectifs économiques avec le besoin de bien-être. C'est la plus grande difficulté dans un petit état insulaire où la population est très importante mais où les ressources sont limitées. Le succès du dialogue dépend beaucoup des perspectives mondiales étant donné que l'économie de mon pays est très exposée aux événements internationaux. Les ODD définis en 2015 ainsi que la déclaration du centenaire de l'OIT nous donne des raisons d'espérer face aux réalités actuelles mais de plus en plus de personnes dans le monde vivent dans la pauvreté extrême et connaissent la faim beaucoup plus qu'il y a quelques années. Ces évolutions ne peuvent être considérées comme étant seulement des phénomènes régionaux car on les trouve partout. Nous voyons aussi de plus en plus de courants migratoires qui traversent Malte et la Méditerranée. L'invasion russe de l'Ukraine qui est d'abord est une menace pour l'Ukraine est aussi une catastrophe humanitaire qui perturbe les chaînes d'approvisionnement partout entraînant le danger d'une crise alimentaire qui entraîne des effets inflationnistes pour certains pays et la famine dans d'autres. Face à ces scénarios tout à fait sombres, on ne peut s'empêcher de rappeler l'appel du directeur général figurant dans son rapport où il déclaré que l'effort doit porter sur le renforcement des ODD et non pas leur abandon. Si l'on peut établir un parallèle entre la crise mondiale actuelle et l'image des chevaliers de l'apocalypse qui semaient la guerre, la famine, la mort et la peste, on peut considérer que le rapport du directeur général nous offre une lueur d'espoir pour assurer un avenir meilleur. La déclaration de Philadelphie signée en 1919 qui définissait que la pauvreté ou qu'elle soit constituée est un risque pour le monde entier est encore plus vrai aujourd'hui que jamais. La pertinence de l'OIT est plus vraie aujourd'hui que jamais et ces efforts tripartites doivent permettre d'établir un climat porteur entraînant un travail décent et cela servira à éradiquer la pauvreté et les conflits. En conclusion, je remercie Monsieur Guy Ryder de son excellente direction au cours des dernières années et je souhaite à Monsieur Hounbo un excellent mandat en qualité de directeur général de l'OIT. Merci.

M. Ruben Sargsyan

Gouvernement (Arménie)

Excellence, Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir et l'honneur de prononcer cette brève intervention en vidéo à l'occasion de la 110e session de la conférence internationale du travail. Au nom du ministre du Travail et des Affaires Sociales de la République d'Arménie, je salue tous les participants et présente mes salutations au secrétariat de l'OIT qui a si bien organisé cette conférence. La conférence internationale du travail est un lieu privilégié de débat portant sur la promotion et le renforcement des 4 objectifs stratégiques de l'OIT, de promotion du travail, du renforcement des droits au travail, du renforcement de la protection sociale et du dialogue social surtout en cette époque difficile pour la communauté internationale. L'Arménie prône depuis longtemps la coopération de long terme en matière productive dans le cadre du domaine de protection des droits au travail et de protection sociale de l'OIT. Je saisis cette occasion pour réaffirmer l'engagement de mon gouvernement de poursuivre sa coopération avec l'OIT et les autres partenaires internationaux de façon à poursuivre les réformes permettant de défendre le droit au travail, l'emploi durable et le travail décent dans le respect de toutes les normes internationales. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la pandémie de COVID-19 a eu des effets négatifs sur l'économie mondiale. Les plus vulnérables étant les plus gravement frappés, des millions de personnes ont perdu leur emploi, les PME ont été gravement affectées, l'Arménie n'a pu rester à l'abri des graves conséquences entraînées par la pandémie. En septembre 2020, l'Azerbaïdjan a décidé de profiter des

vulnérabilités entraînées par la COVID-19 et de mener son agression contre le Haut-Karabakh en commettant de graves violations des droits de l'homme et du droit humanitaire international, commettant des crimes atroces contre la population civile et entraînant des conséquences humanitaires de longue durée. 90 000 personnes ont été déplacées du Haut-Karabakh et plus de 38 000 de ces personnes sont maintenant privées du droit à un logement adéquat et de moyens de subsistance car leur lieu de résidence se trouve maintenant sous le contrôle militaire de l'Azerbaïdjan. Malgré de nombreux défis, de nombreuses activités sont maintenant menées et envisagées par le gouvernement de l'Arménie dans le cadre de sa coopération avec l'OIT. Je voudrais rapidement en évoquer certains. Le programme par pays pour le travail décent de 5 ans est en cours, des projets d'amendement de grande portée au code du travail ont été mis au point et distribués entre les parties prenantes. Avec l'aide de l'OIT, nous travaillons à la mise en place de modes de règlement des différends ne recourant pas aux tribunaux. L'Arménie a entamé la définition d'une stratégie de l'emploi et nous avons lancé un projet de l'OIT intitulé « Promotion de la mise en œuvre du droit au travail dans l'Arménie ». En conclusion, je souligne que les efforts conjoints de toutes les parties prenantes permettront de relever les défis que nous rencontrons tous aujourd'hui et de garantir la sécurité et la santé au travail, la justice sociale, le travail décent et une société prospère. Je vous souhaite à tous de heureuses discussions. Merci.

M^{me} Liliana Ocmin

Travailleuse (Italie)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs, cette conférence a lieu à un moment crucial dans le monde. Pandémie COVID-19, conflits armés et notamment aussi l'invasion russe en Ukraine, le changement climatique, autant de crises qui provoquent la pire dépression depuis 1929. Avec des effets sanitaires, économiques et sociaux dévastateurs et surtout dans les pays les plus pauvres. Ce sont les femmes et les jeunes qui paient le prix le plus fort. Comme l'a dit le directeur général dans son rapport à la conférence, il y a un lien inextricable entre la paix, la démocratie et la justice sociale et c'est pour cela que, comme lui, nous sommes préoccupés. Par ailleurs, depuis plus de 40 ans, la conférence met à l'ordre du jour la situation dramatique que vivent les travailleurs dans les territoires arabes occupés. C'est aussi avec grande inquiétude que nous vivons les dérives de la nouvelle dictature au Myanmar qui souhaite effacer la démocratie et les droits humains fondamentaux. Arrestations, exécutions extrajudiciaires, crimes de lèse humanité, tout en accordant aux multinationales et à plus de 100 marques textiles de violer les droits à la liberté de syndicale ainsi que la négociation en imposant des conditions de travail qui sont en fait de l'esclavage. On ne peut pas parler de devoir de diligence dans ces conditions. Ces derniers mois, l'Europe et les pays pauvres souffrent des effets de la guerre en Ukraine, crise humanitaire, alimentaire, énergétique et financière qui produit une augmentation du trafic des êtres humains, du travail forcé travail des enfants et une migration humanitaire sans précédent. Il faut un plan des institutions internationales, des gouvernements et des partenaires sociaux pour une paix et une justice sociale et notamment activer le programme d'action de Doha pour guider les transformations nécessaires dans le monde du travail, tout en tenant compte des changements technologiques, climatiques, démographiques et des chaînes d'approvisionnement, sachant que ceux qui sont le plus à risque de ségrégation et d'exploitation sont les travailleurs migrants. Et puis, il nous faut des solutions novatrices qui ne laissent personne pour compte, qui garantissent le travail décent

pour tous, qui lutte contre le l'économie informelle, qui se trouve dans tous les secteurs à travers de nouvelles politiques pour l'emploi comme cela se retrouve dans le rapport dont il est question lors de cette conférence. En même temps, il faudra promouvoir des systèmes de protection sociale à même de combattre la pauvreté, la vulnérabilité au travail, éradiquer et prévenir le travail des enfants, non pas seulement à travers la ratification de la convention relative mais aussi la mise en œuvre des conventions 138 et 182 en les combinant avec un système de formation continue et des politiques publiques qui garantissent des conditions de travail dignes et sûres. Les trois axes de cette conférence « santé sécurité, apprentissage, économie sociale et solidaire » sont liés et doivent être développées. Il faut se concentrer dessus dans le contexte aussi du renforcement du pouvoir des jeunes et des femmes et dans ce sens nos syndicats se félicitent de la résolution sur l'inclusion du droit à la santé sécurité dans la déclaration de l'OIT de 98 sur les principes et droits fondamentaux au travail. Par ailleurs, il convient de renvoyer aux 2 conventions 155 et 187. En Italie, c'est avec fierté que nous hébergeons le centre de formation de l'OIT à Turin. C'est une structure absolument essentielle pour le monde du travail. Les confédérations italiennes continuent de s'engager à préserver son caractère public surtout dans le cadre de la réforme proposée. Les activités resteront présentielle, professionnelles, modernes et nous continuerons à nous consacrer à la formation au droit et aux normes du travail. Au nom des confédérations italiennes, nous remercions le directeur général sortant, Guy Ryder, de son travail et de son engagement sans faille pendant ces années difficiles. Mes meilleurs vœux vont au nouveau directeur général Gilbert Houngbo. Nous lui souhaitons un bon travail. Merci de votre attention.

M^{me} Yolanda Díaz Pérez

Gouvernement (Espagne)

Nous souhaiterions féliciter le nouveau directeur général et lui proposer notre collaboration active.

(Interprétation non disponible)

M^{me} Mara Ngoma

Employeuse (Zambie)

Monsieur le Président, Messieurs les vice-présidents, Monsieur le directeur général, chers délégués. Merci de me donner l'occasion de faire quelques observations au sujet du rapport du directeur général ainsi que le rapport de la présidente du Conseil d'administration. Le rapport souligne entre autres les effets néfastes de la pandémie COVID-19 sur le marché du travail. Il note notamment le fait que beaucoup d'emplois ont été perdus et que ceux qui sont restés dans l'emploi ont fait l'expérience de la détérioration de leurs recettes. Les salariés pouvaient contracter le virus au travail ou alors à l'extérieur du travail. Par conséquent, il est devenu difficile pour les employeurs de connaître la source de l'infection. Le lieu du travail en tout cas n'était plus un lieu sûr. Il est devenu de plus en plus clair que certains salariés contractaient le virus au travail mais on ne savait pas si ces cas devaient être traités comme des maladies professionnelles, ce qui auraient déclenché des indemnités au provenant du fond d'indemnisation. Une question qui est devenue de plus en plus brûlante et qui nécessitait une réponse. Les entreprises sont devenues de moins en moins sûres, et la santé et la sécurité au travail n'étaient plus garantie au titre des 17 conventions et notamment la 155. C'est pour cela que nous félicitons le Conseil

d'administration de l'OIT d'avoir mis à l'ordre du jour de cette 110e CIT un point sur les conditions de travail sûr et salubre dans le cadre des droits et principes fondamentaux au travail et ce, à travers un amendement à la déclaration de 98. Ce débat vient à point nommé parce que, ainsi, nous pouvons accorder la priorité nécessaire à la question de la SST. Mesdames et Messieurs les délégués, le passé est derrière nous, il est temps de tourner nos regards vers le présent et l'avenir et de réfléchir aux interventions qui seront nécessaires pour assurer une relance de l'emploi et ce, grâce à un programme de reprise du travail, en se concentrant notamment sur les politiques pour l'emploi qui permettent de soutenir les entreprises au niveau national entre autres. Les employeurs de Zambie se félicitent de l'appel à l'action pour une reprise centrée sur l'humain de 2021. Nous adoptons également le point de vue selon lequel il faut arriver au plein d'emplois et au travail décent et notamment pour les plus vulnérables, ceux qui ont été le plus affectés par la pandémie. Il nous faut soutenir nos entreprises durables le travail, les revenus. Il nous faut regrouper tous ces éléments dans des stratégies de relance en conformité avec nos priorités nationales. Le développement des compétences, par ailleurs, reste un élément clé pour assurer la reprise vers un emploi durable et notamment pour les jeunes et les femmes. À cet égard, nous nous félicitons des débats qui se sont tenus dans la commission normative portant sur l'apprentissage. Elle donnera des directives aux États membres quant au mécanisme de développement de programmes d'apprentissage. Nous sommes fermement convaincus du fait que les programmes d'apprentissage seront l'un des outils principaux pour la création d'emplois, que ce soit à travers l'entrepreneuriat ou le salariat. Il s'agit là d'une route prometteuse vers la relance de l'emploi. À la lumière des résultats enregistrés dans les pays selon les États de 2021- 2021 le programme et budget, nous saluons le bureau de ces résultats positifs, 896 résultats positifs dans 151 États membres et ce, sur les 8 résultats politiques. Nous saluons également le bureau d'avoir dépassé l'objectif de 3% et 4% pour les résultats ou les objectifs liés au renforcement institutionnel, la résilience, la fourniture de services et le renforcement des capacités pour les organisations représentantes des employeurs et des travailleurs. Nous nous réjouissons déjà de participer à encore plus de projets de renforcement de capacités pour les mandants de l'OIT. Je vous remercie.

M^{me} Jovanka Trenchevska

Gouvernement (Macédoine du nord)

Mesdames et Messieurs, j'ai l'honneur et le plaisir de prendre la parole devant la conférence internationale du travail au nom du gouvernement macédonien. Cette conférence se déroule dans le contexte de la pire crise que le monde est connu depuis la 2nde guerre mondiale. La pandémie de COVID-19, la guerre en cours en Ukraine constituent un défi pour nous tous. Nous ressentons tous l'incertitude qui règne face à la crise qui se déroule et nous essayons tous de trouver des solutions face à ces problèmes qui ne font que s'aggraver. Cette crise continue de mettre à rude épreuve les capacités institutionnelles et financières de mon pays. Notre économie, notre marché de l'emploi sont exposés à des risques élevés menaçant les sources de revenus de la population. En outre, le retard dans les négociations d'accès à l'Union européenne est décevant et mène à une réduction de l'appui en faveur de l'intégration à l'Union européenne dans ma région et dans mon pays. L'expérience des deux premières années de la pandémie a souligné la nécessité d'un dialogue social qui fonctionne ainsi que d'une véritable implication des partenaires sociaux. En Macédoine du nord, le niveau de dialogue social s'est renforcé pendant cette période menant à une amélioration. L'intensité de ce dialogue social a été renforcée grâce à des sessions

régulières au Conseil économique et social ainsi que grâce à un dialogue direct avec les groupes concernés. Les partenaires sociaux ont participé à un dialogue social reposant sur le consensus et donc plus constructif. Dans la période actuelle de redressement, le Conseil en question a continué de dialoguer avec les organisations d'employeurs et les syndicats. Le Conseil économique et social a pu être utilisé de façon stratégique, il a dialogué avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec d'autres alliés pour définir des mesures de lutte contre la crise. Récemment encore, face à un déclin dans notre niveau de vie et à l'issue de négociations au sein du Conseil économique et social notre gouvernement a beaucoup relevé le salaire minimum, soit de plus de 18% en février 2022. Cette mesure concerne près de 17% des travailleurs de mon pays. Je suis fier de pouvoir dire que le Conseil économique et social de Macédoine est le premier à appliquer la nouvelle méthode d'auto-évaluation de l'OIT pour les institutions participant au dialogue social. Mesdames et Messieurs, il est temps d'agir. Avant tout, nous appelons à la fin immédiate de la guerre en Ukraine c'est la paix qui doit l'emporter. Ensuite, nous devons participer à un dialogue actif entre nations sur la façon de nous sortir de la crise financière, alimentaire et de l'énergie en veillant à n'oublier personne en chemin. Lors de ce dialogue, la voix des travailleurs et des employeurs doit être entendue. Ce n'est que grâce au dialogue social que nous pourrions parvenir à des solutions durables et résilientes. Mon gouvernement est prêt à y jouer son rôle. Ensemble, aux côtés des syndicats et des associations d'employeurs nous continuerons de lutter contre les effets de la crise pour assurer un travail décent et la justice sociale. Merci beaucoup.

M. Mohammed Hassan Alobaidly

Gouvernement (Qatar)

Excellence, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. D'entrée de jeu, je voudrais féliciter le président de la conférence ainsi que les vice-présidents de leur élection au bureau de la 110e session de la CIT. Je leur souhaite plein succès, je remercie le directeur général du rapport de cette année sur les PMA faisant état de la crise notamment dans le système de transport, ces sujets étant urgents, surtout après la pandémie de COVID-19, surtout dans les PMA. Ces pays traversent de graves difficultés. Le plan d'action de Doha pour les PMA doit aider ces pays à appliquer des mesures de transformation structurelle et nous devons coopérer avec eux pour cela. Le rapport du directeur général porte sur les conditions de travail présentes dans les PMA, il traite aussi des possibilités de transformation structurelle grâce à l'adoption de stratégies nationales qui visent à la diversification économique, à renforcer la compétitivité, solutions qui peuvent être adoptées en renforçant les apports technologiques, la numérisation, le verdissement de l'économie, tout en soulignant l'importance d'assurer la protection sociale. Le Qatar est très fier d'accueillir la 5e conférence des nations unies pour les PMA en mars 2023. Le Qatar fera tout son possible pour assurer le succès de cette conférence de façon à aider les PMA à atteindre un développement durable. Le Qatar a beaucoup fait en matière d'application de sa vision à l'horizon 2030, il a appliqué sa stratégie de développement durable visant à diversifier son économie dans le cadre d'un développement durable favorable à l'environnement, tout en appliquant un programme de protection sociale complet. Le programme de coopération avec le Qatar a été très fructueux, il a apporté des solutions utiles et novatrices qui permettront des changements tels que l'amélioration des conditions de travail des travailleurs migrants. Ce système est devenu un modèle dans notre région. Cela montre bien comme le dit le directeur général dans son rapport que l'OIT et ses programmes ont surtout pour but de

renforcer le travail décent. Je félicite le directeur général de son rapport en particulier sur la situation des travailleurs dans les territoires occupés et ils dénoncent la détérioration des conditions de travail sous l'effet de la pandémie et la violation des droits des travailleurs de manière constante. Face à cette situation, nous devons tous continuer d'exercer des pressions sur l'occupant pour qu'ils respectent ses obligations dans le cadre du droit international humanitaire. Merci.

M. Nozim Khusanov

Gouvernement (Ouzbékistan)

Monsieur le vice-président, Mesdames et Messieurs, tout d'abord je voudrais remercier l'OIT d'avoir contribué aux réformes du travail et nous félicitons monsieur Hounbo d'avoir été désigné au poste de directeur général. Je présente mes salutations aux participants à la 110e CIT qui se tient après la crise. Ces dernières années sous l'effet des réformes menées sous la direction de notre président, le système de droits de l'homme en Ouzbékistan c'est beaucoup développé. L'un des éléments les plus importants de la réforme est le renforcement du système de relations de travail. L'OIT a apporté tout son appui à la transformation du marché de l'emploi en Ouzbékistan et à la promotion d'un travail décent et d'un emploi productif. À présent, je voudrais citer quelques initiatives importantes prises sur le marché de l'emploi de mon pays appliqué en coopération avec l'OIT. Tout d'abord, nous avons cherché à appliquer les principes et droits fondamentaux du monde du travail, en particulier notre pays a ratifié 19 conventions de l'OIT et avons adhéré à la convention numéro 29. Nous avons respecté les recommandations de l'OIT en matière d'emploi et nous avons sur cette base adopté une nouvelle loi sur l'emploi en octobre dernier. En outre, une nouvelle version du code du travail a été mise au point. Ce texte est à l'examen à l'heure actuelle et il est prévu qu'il soit adopté prochainement. Nous avons également impliqué des mesures dans tous les domaines essentiels grâce à quoi l'Ouzbékistan a pu éliminer le travail des enfants et le travail forcé à l'issue de 11 années d'efforts et grâce à la forte volonté politique de notre chef d'état. Nous avons ainsi pu atteindre des résultats importants pour garantir les droits de l'homme et éradiquer le travail des enfants ou le travail forcé. Depuis 2013, l'OIT a mené un travail de surveillance à l'égard du travail des enfants et du travail forcé dans le secteur du coton. D'après le rapport, il n'y a plus eu de travail forcé en Ouzbékistan au cours des 5 dernières années. Grâce à ces résultats, nous avons renforcé notre position et notre notation au niveau international, cela a été confirmé par le département d'état des États-Unis. En outre, les restrictions sur le coton d'Ouzbékistan ont été levées cette année. Je saisis cette occasion pour remercier l'OIT qui a facilité ses progrès. Nous travaillons activement en matière du développement des compétences et de la formation des employés. C'est nécessaire pour assurer de bonnes activités de travail et un travail et des revenus décents. À l'heure actuelle, de nombreux emplois très demandés font l'emploi de mesures de formation. Nous appliquons un système de migration surveillée pour le travail dans notre pays, nous offrons une formation professionnelle à nos travailleurs migrants avant qu'ils ne se rendent à l'étranger. Nous offrons une formation pour 30 types d'emplois en 5 langues grâce à nos centres. En 2021, nous avons passé un nouvel accord pour 2020 et d'ici à 2025. En coopération avec l'OIT, nous avons défini une feuille de route pour appliquer le programme par pays. Mesdames et Messieurs, je voudrais aussi que vous sachiez que l'OIT est un partenaire important de l'Ouzbékistan dans la réforme du marché du travail. En conclusion, je voudrais souligner la pertinence de la conférence d'aujourd'hui et je vous remercie de votre attention.

M. Chishimba Nkole

Travailleur (Zambie)

Monsieur le Président de la conférence internationale du travail, Mesdames et Messieurs les délégués, je suis heureux d'avoir l'occasion de m'adresser devant la plénière de la 110e conférence internationale du travail. Je félicite le directeur général du succès de cette conférence sachant tous les défis, connaissant tous les défis qui se posaient à la réalisation de conférences et de réunions depuis 2 ans à cause de la pandémie de la COVID-19. Pendant cette époque très difficile le Conseil d'administration avait pour mandat d'organiser l'élection d'un nouveau directeur général de l'OIT. Grâce à une coordination très efficace, le Conseil d'administration a élu monsieur Gilbert Houngbo au poste de 11e directeur général de l'OIT. Nous félicitons monsieur Gilbert Houngbo de son élection et nous le félicitons d'être le premier directeur général de l'OIT provenant d'Afrique. Nous lui assurons tout notre soutien et nous lui souhaitons nos meilleurs vœux et nous félicitons le directeur général sortant Guy Ryder de tous les caps franchis pendant cette époque extrêmement difficile où il était aux commandes. Nous félicitons le Conseil d'administration d'avoir mis sur pied un ordre du jour pour la conférence internationale du travail dans un monde caractérisé par beaucoup d'inégalités et de vulnérabilité sociale. Le rapport du directeur général donne pour toile de fond justement toutes ces réalités du marché du travail et des difficultés auxquelles nous faisons face. Nous remercions le directeur général d'avoir donné des informations au sujet de l'impact dévastateur de la pandémie de la COVID-19 qui a entraîné dans son sillage la destruction de 255 millions d'emplois plein temps. C'est pour cela que nous faisons face aujourd'hui à des reculs dans notre cheminement vers l'atteinte des objectifs de l'agenda 2030 pour un développement durable. C'est pour cela que nous sommes d'accord avec le directeur général dans son rapport lorsqu'il appelle à ce que personne ne soit laissé pour compte dans le cadre de l'agenda 2030 et l'éradication de la pauvreté. Nous nous rendons compte que l'ordre mondial économique d'aujourd'hui ne fait que perpétuer l'inégalité et la vulnérabilité en dépit de nos efforts d'atteindre la justice sociale et en dépit des recommandations et conventions de l'OIT. À la lumière de cela, les politiques économiques doivent maintenant tenir compte de l'emploi décent en tant qu'instrument pour l'inclusion et l'éradication de la vulnérabilité sociale. C'est pour cela qu'il nous faut le travail décent avec des salaires qui permettent de vivre des salaires minimums, une protection sociale, la négociation collective et le renforcement des plateformes de dialogue social. Nous soutenons également la notion d'apprentissage qui est nécessaire pour acquérir des compétences notamment dans les PMA et il faut mettre en place aussi des mécanismes appropriés afin de veiller à la protection contre l'exploitation et là aussi notamment dans les PMA. S'agissant de la paix globale et de la résilience nous réitérons les principes fondateurs de l'OIT évoquant le fait qu'une paix durable et universelle ne pourra être atteinte que lorsqu'elle se fondera sur la justice sociale, l'humain doit être au centre de toute politique en matière sociale. Oui, nous condamnons fermement la guerre en Ukraine nos frères et sœurs meurent tous les jours au motif de la simple cupidité humaine et c'est pour cela que nous condamnons la guerre et toute guerre partout dans le monde. Nous voulons la justice sociale comme principe de paix durable. Merci beaucoup.

M. Stephen Mc Clashie

Gouvernement (Trinité-et-Tobago)

Monsieur le Président, je vous salue depuis la République de Trinité-et-Tobago à cette CIT. La pandémie a exacerbé des inégalités qui existaient déjà entre les pays et dans les pays. Les PMA étaient évidemment particulièrement touchés. C'est pour cela que je remercie le bureau d'avoir préparé ces rapports très complets et très utiles. Les défis auxquels font face les PMA ressemblent aux défis auxquels se heurtent les petits états insulaires en développement tels que Trinité-et-Tobago. Nous sommes dépendants du commerce et du tourisme. Les femmes sont surreprésentées dans certains types de travail. Nous sommes vulnérables au changement climatique et nous connaissons des niveaux élevés d'informalités sur notre marché du travail. Ce sont autant d'éléments très familiers qui peuvent mener à la fragilité et pour cela nous proposons le lancement d'un débat de haut niveau entre partenaires sociaux sur les besoins et les réalités des PMA selon une stratégie de l'OIT qui se concentrerait sur les économies les plus désavantagées dans le sillage de la crise. Il nous faut prendre des mesures pour veiller à la bonne relance économique et sociale et sortir de la crise de façon plus inclusive, durable et résiliente. Les PMA manquent de capacité à se relancer à cause de ressources financières et non financières limitées. Comme le dit le rapport du DG, une transformation structurelle est essentielle pour bâtir la résilience face à des crises multiples. À cet égard, je suis heureux de pouvoir informer la conférence de deux initiatives qui ont été mises en place dans notre pays pour promouvoir la transformation structurelle. Nous souhaitons ainsi faciliter la relance et nous redresser des différentes crises et surmonter les défis qui se posent au monde et à l'avenir du travail. Tout d'abord, la commission de relance des communautés, CRC, cette commission a été mise en place en juillet 2020. Son mandat était de mettre au point et de mettre en œuvre des solutions durables pour répondre à des besoins qui émanent des communautés à risque. Deuxième instrument de la feuille de route post COVID-19 pour la relance en Trinité-et-Tobago. Cette feuille de route a été mise au point par une commission établie en avril 2020 visant à guider les actions gouvernementales face au changement globaux régionaux et nationaux et l'arrivée d'une nouvelle normalité. À l'heure actuelle, nous en sommes à la phase 2 de cette feuille de route. Le gouvernement en coopération avec les partenaires sociaux doit continuer de se concentrer sur le bien-être des travailleurs et des travailleuses. Nous sommes bien conscients de l'impact du travail sur nos familles, nos communautés et nos pays. Je saisis cette occasion pour dire toute ma reconnaissance à Monsieur Guy Ryder du travail accompli lorsqu'il était en fonction en tant que directeur général de l'OIT. Nous lui souhaitons les meilleurs vœux pour l'avenir et nous souhaitons également féliciter le directeur général entrant Monsieur Gilbert Hounbo. Trinité-et-Tobago se réjouit sincèrement de continuer sa coopération avec l'OIT sous la direction de Monsieur Hounbo. Je vous remercie.

M. David Acuña

Travailleur (Chili)

Monsieur le Président, mes chers membres du bureau de la CIT, bonjour aux délégations internationales. Merci au secrétaire général de son rapport qui donne bien une idée des réalités complexes du monde actuel et notamment dans le cas de la crise sanitaire économique et sociale. Nous souhaitons surtout penser à tous ceux qui sont morts de cette crise de la pandémie du Corona, les travailleurs, leur famille, les

dirigeants syndicaux. Je viens du Chili, un petit pays où tous les citoyens sont libres de s'exprimer comme bon leur semble. Nous vivons des transformations profondes mais la démocratie à aider et les mobilisations ont obligé les partis politiques à se mettre d'accord pour sortir de la crise et pour laisser derrière nous les périodes les plus sombres de notre histoire. Le 4 septembre, nous aurons la possibilité d'adopter une constitution qui mettra le travail décent au centre des droits fondamentaux sociaux. Nous mobiliserons tout le monde avec toute notre énergie pour l'adoption de cette nouvelle constitution, sachant que le pouvoir du capital fera exactement le contraire. Les relations au travail changent, les lieux du travail aussi. L'automatisation est une réalité. Il y a de moins en moins de travailleurs en entreprise plus d'informalité et notamment aussi plus de travailleurs de plateformes. Nous ouvrons maintenant un nouveau chapitre politique au Chili, il y a un nouveau gouvernement. Nous avons une nouvelle loi sur le salaire minimum. Une négociation collective a eu lieu pour cela, 14,5% de hausse. Une hausse sans précédent au Chili. Nous avançons vers une politique salariale qui a pour objectif que toute personne qui a un travail formelle ne vive pas en deçà du seuil de pauvreté. Nous sommes convaincus de la conception tripartite des relations au travail. Beaucoup de défis se posent à nous mais c'est le tripartisme qui sera le pilier du Chili que nous souhaitons construire. Nous avons renforcé le dialogue avec nos interlocuteurs principaux au sein d'un conseil du travail créé par l'ex-présidente Bachelet. Ici nous souhaitons mettre en place un nouveau système de pension, une sécurité sociale. Nous demandons à ce que le Parlement ratifie urgemment la convention 180 et notamment des prix alimentaires. Nous souhaitons également baisser nos notre déséquilibre, une meilleure distribution de la richesse et c'est pour cela que nous nous félicitons d'un projet de loi portant sur la négociation collective sectorielle et générale. Nous avons demandé au gouvernement aussi davantage de justice fiscale pour justement financer toutes ces nouvelles lois. Ce ne sont pas les travailleurs qui doivent les payer mais ceux qui ont l'argent, les super riches. Dans notre pays, nous avons encore un grand nombre de problèmes dans le monde du travail public et privé à cause du gouvernement antérieur qui nous a précarisé et qui a affaibli la liberté syndicale qui nous persécutait uniquement parce que nous étions dirigeants syndicaux. Aujourd'hui nous avons espoir, nous voulons avancer, nous avons des interlocuteurs avec qui nous traitons dans le cadre de l'OIT et nous souhaitons construire un dialogue social et vivre ce Chili qui est en train de naître. Merci beaucoup.

M^{me} Sonia Leguizamón Rojas

Travailleuse (Paraguay)

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le directeur général de l'OIT, Monsieur Houngrbo directeur élu, Mesdames et Messieurs. J'ai le grand plaisir de représenter ici les travailleurs du Paraguay devant la conférence pour déclarer ce qui suit. Nous remercions l'OIT de tout le travail effectué dans le monde du travail. Le Paraguay n'est pas à l'écart de cela. Nous estimons tout à fait essentiel tout ce qui est exprimé dans le rapport présenté par le président du Conseil d'administration et dans le rapport du directeur général en discussion. Comme nous l'avons déjà fait en de très nombreuses occasions, nous entendons ici rappeler que la pandémie de COVID-19 a constitué l'une des principales sources de préoccupation de nos sociétés. Nous réaffirmons maintenant qu'effectivement cette pandémie a entraîné les nombreux problèmes que nous rencontrons à l'heure actuelle. Nous les travailleurs, nous apprécions le dialogue social tripartite qui nous aide à surmonter les nombreux fléaux sociaux qui se sont encore aggravés pendant la pandémie. Les travailleurs aussi bien

que les employeurs et les gouvernements avec l'aide résolue de l'OIT ont pu ainsi mener des programmes sociaux destinés à faire face aux arrêts de travail pour les travailleurs formels comme informels avec l'aide de subventions de l'état qui certes ne constituent pas la solution face à la difficile situation sociale qui a ainsi été entraînée, mais du moins, la grande majorité des travailleurs, hommes comme femme, ont pu au moins acheter un morceau de pain pour le rapporter dans leur foyer. Malgré les efforts de récupération des emplois, le chômage est très important dans notre pays. À cela s'ajoute la lutte menée par les travailleurs pour leur liberté syndicale face au secteur privé et nous luttons contre des lois qui ne favorisent pas les travailleurs qui nous menacent de la flexibilisation du travail ou de supprimer notre stabilité de l'emploi où notre sécurité sociale. C'est pourquoi nous appelons tous les participants à la conférence à prendre pleinement conscience de la gravité des problèmes alimentaires qui menacent. C'est la survie même de l'humanité qui est en jeu. Nous devons y faire face avec courage, avec conviction de façon à apporter une solution face à cette crise. Et enfin, Monsieur le Président, nous sommes préoccupés par le conflit entraîné par la guerre inutile menée entre la Russie et l'Ukraine. Nous espérons qu'elle cessera très rapidement parce que nous au Paraguay nous nous souvenons encore du grave moment où trois peuples se sont unis pour détruire mon pays, le Paraguay dans la guerre connue sous le nom de triple alliance contre le Paraguay qui a fini par ravager mon pays héroïque dans la 2e moitié du 19e siècle. Donc je dis non à la guerre et oui à la paix. Merci beaucoup.

M. Johan Danielsson

Gouvernement (Suède)

Merci, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président. L'agenda des nations unies à l'horizon 2030 pour le développement durable proclame fièrement que personne ne sera laissé de côté. Pourtant 77 millions de personnes de plus travaillent dans la pauvreté extrême par rapport à 2019, sans accès à l'éducation, sans accès à la protection sociale. L'engagement à l'égard de ceux qu'on ne laissera pas de côté suppose que l'on s'intéresse de plus près à leurs besoins, il faut agir. La solidarité internationale doit être mobilisée. Je voudrais souligner cinq sujets qui sont d'importance cruciale. Tout d'abord, un travail décent et productif est la meilleure façon de se tirer de la pauvreté. Nous devons donc ensemble promouvoir un emploi productif ainsi que des conditions de travail décentes. Ce sont des facteurs importants pour un développement économique inclusif et une façon de mettre un terme à la pauvreté. Cela doit être la clé recherchée à l'avenir. Deuxièmement, il faut assurer une participation collective des droits collectifs. De nombreux pays développés rencontrent des difficultés. Étant donné des niveaux élevés d'informalité, les gouvernements, les employeurs, les travailleurs doivent trouver la façon d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Et troisièmement, l'égalité de genre doit être traitée. Il convient de supprimer les obstacles qui entravent les femmes et les filles. Cela peut libérer un potentiel de prospérité pour tous. Nous savons que l'économie ne peut pleinement s'épanouir qu'avec la pleine participation des femmes aussi bien que des hommes. Quatrièmement, l'accès à la protection sociale doit être renforcé. La protection sociale aide les personnes prises au piège de la pauvreté à faire face aux crises, à subir les chocs et cela permet d'investir dans l'éducation des enfants et de trouver un travail. Et enfin, cinquièmement, un bon environnement de travail sûr doit constituer un principe fondamental et un droit au travail. Je souligne à cet égard le ferme appui de la Suède. Il faut que le travail soit sûr partout pour tous. Je voudrais également souligner le ferme appui de la Suède en faveur des activités de l'OIT dans

les PMA et à leur côté. En mars, un nouvel accord a été passé entre l'agence suédoise de coopération internationale pour le développement et l'OIT dans le but d'aider les femmes et les hommes à accéder à un travail productif et décent pour se sortir de la pauvreté. Nous prévoyons de poursuivre ce travail important ensemble. Pour conclure, je voudrais condamner l'invasion en cours de l'Ukraine par la Russie. L'agression illégale et injustifiée de la Fédération de Russie contre l'Ukraine non seulement a entraîné une crise humanitaire entraînant des ravages, des pertes massives de vies humaines, des destructions d'infrastructures, et d'immenses souffrances, en Ukraine, elle entraîne également de graves conséquences mondiales. La triple crise actuelle alimentaire, énergétique et financière a inversé les progrès allant dans le sens des ODD, elle a limité les perspectives de travail décent partout dans le monde. La poursuite de l'agression contre l'Ukraine menée par le gouvernement de la Fédération de Russie avec l'aide du gouvernement du Bélarus est gravement incompatible avec les buts et principes de l'organisation ainsi que ceux qui régissent les membres de l'OIT. Merci de votre attention.

M. Boris Zürcher

Gouvernement (Suisse)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, Excellence, Mesdames et Messieurs. La Suisse salue le rapport du directeur général. Le rapport arrive à temps et traite d'un sujet important qui nous concerne tous, qui se passe dans le pays les moins avancés et est décisif pour le monde entier. Comme le souligné le rapport c'est au pays les moins avancés, qu'il incombe au premier chef de s'approprier, d'encadrer et d'assumer leur propre développement. Qu'est-ce que cela implique pour les pays concernés pour l'OIT et ses mandats ? Pour les pays les moins avancés, cela signifie notamment concentrer tous les efforts et toutes les actions sur la transformation structurelle. Pour nous les délégations nationales tripartites cela signifie de concentrer notre travail sur l'établissement de normes, la coopération technique et la recherche dans tous les domaines relevant de l'emploi. Les pays les moins développés doivent être soutenus afin de pouvoir appliquer la législation et la réglementation du travail. La création d'emplois est une clé du succès. Il convient également de mettre fortement l'accent sur les capacités des ministères du travail et des organisations d'employeurs et des travailleurs. Pour l'OIT, il s'agit de regrouper ces différents domaines d'activité au sein d'une stratégie intégrée relative aux pays les moins avancés. L'OIT doit aider les pays les moins avancés à répondre aux besoins concernant le renforcement des capacités et l'élaboration des politiques de manière réelle et durable afin de soutenir la transformation structurelle. Une priorité doit être accordée à la mise en place et au développement d'une protection sociale adéquate pour tous. En parallèle, la productivité de la main-d'œuvre peut contribuer à la cohésion sociale ainsi qu'à la croissance et au développement général d'un pays. La Suisse estime également qu'il est très important que l'OIT adopte une approche institutionnelle sur l'accroissement de la productivité. La Suisse encourage l'OIT à se positionner en tant qu'organisation agile apprenante et orientée vers les défis du futur. L'OIT doit assumer son rôle de rassembleur en prenant le [? 2 :45] en faveur de la justice sociale et du travail décent notamment en mettant en avant les possibilités de création d'emplois qu'une transition juste peut offrir. En étroite collaboration avec le système multilatéral, l'OIT devrait se coordonner avec les agences onusiennes, les institutions financières internationales et les groupements régionaux ainsi qu'avec le FMI afin de promouvoir des politiques cohérentes en matière de justice sociale. La Suisse s'est satisfaite que cette assemblée nous donne l'occasion d'aborder des questions importantes relatives

à l'apprentissage de qualité, l'économie sociale et solidaire, l'emploi ainsi que l'inclusion des conditions de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Ces enjeux sont étroitement liés à l'amélioration des capacités productives, au renforcement des dispositifs institutionnels et à la gouvernance. Une véritable transformation structurelle exige une approche qui combine le développement des entreprises et de la formation, la formalisation et l'amélioration des conditions de travail. Je vous assure de l'engagement continu et du soutien de la Suisse tant pour l'OIT elle-même que pour son travail au bénéfice des pays les moins avancés. Je vous remercie de votre attention.

M. Juan Ramón Lira Loayza

Gouvernement (Pérou)

Monsieur le Président, Monsieur le directeur général, chers délégués, c'est un honneur pour moi que de m'adresser devant vous dans le cadre de la 110e CIT. Je souhaitais vous saluer et vous transmettre les salutations du peuple péruvien et de son président. La crise sanitaire mondiale a eu un impact grave sur le monde du travail. Je pense surtout à la réduction de la demande de travail, le manque de croissance et la précarisation et l'augmentation de l'informalité. Et c'est pour cela que le Pérou comme d'autres pays doivent surmonter l'obstacle majeur qu'a posé la COVID et entraîner un processus de relance. Et c'est pour cela que notre gouvernement a lancé un programme qui met l'homme et la femme les personnes au centre de la reprise. Nous voulons éradiquer les inégalités. Nous voulons promouvoir le dialogue et les relations au travail entre les travailleurs et les employeurs. Nous voulons ainsi relancer la création d'emplois décents, de meilleurs rapports au travail, une meilleure protection sociale et une reprise du travail et un accès au travail au groupe les plus vulnérables. Parmi les dispositions que nous avons adoptées, j'en soulignerai quelques-unes : l'augmentation du salaire minimum vital qui se trouvait parmi les plus bas de la région, nous œuvrons en permanence pour lutter contre l'informalité parce que l'informalité évite l'accès à la sécurité sociale, au droit au travail de base et constitue donc une menace au développement économique et au bien-être des travailleurs. C'est ainsi que le gouvernement dynamise maintenant le débat sur l'avant-projet de loi du travail qui met en place des relations entre travailleurs et employés dans notre pays. Ainsi on arrivera à une amélioration des engagements pris par notre pays vis-à-vis de l'organisation internationale du travail. Et puis, je vous communique avec enthousiasme qu'aujourd'hui suite à cette intervention en plénière le Pérou déposera l'instrument de ratification internationale de la convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu du travail. Nous avons achevé la procédure de dépôt d'autres conventions importantes telles que la sécurité et la santé au travail. Monsieur le Président, je souligne aussi qu'en décembre 2021 et en mai 2022 nous avons tenu des réunions des ministres du travail d'Amérique latine nous avons ainsi créé des espaces de consultation mis à disposition par le Pérou pour traiter ensemble du problème de l'informalité au travail et pour parler également de la crise liée à la pandémie de la COVID-19 dans la région. Je réitère l'engagement de notre pays vis-à-vis de l'amélioration constante de la réglementation du marché du travail, un objectif très important pour lequel le soutien de la communauté internationale est indispensable pour le Pérou. Les enceintes telles que la CIT nous permettent d'échanger des expériences, des succès, des échecs aussi pour essayer de trouver la façon de créer un monde du travail plus digne. Merci.

M^{me} Marte Persen Mjøs

Gouvernement (Norvège)

Monsieur le Président, directeur général, chers ministres et représentants des travailleurs et des employeurs. Je remercie le directeur général de son rapport portant sur les PMA. Ces 2 dernières années ont constitué un défi pour nous tous mais il est vraiment parfois décourageant de lire les remarques du directeur général sur la façon dont les inégalités continuent de s'exacerber dans le monde. Notre responsabilité est commune, elle est globale et nous devons nous échanger pour trouver ensemble des solutions, pour la justice sociale, sortir de la pauvreté, sortir du conflit. La Norvège soutient l'agenda 2030 pour le développement durable dans le cadre de sa politique nationale et mondiale. Nous nous concentrons notamment sur 6 axes l'énergie propre, la sécurité alimentaire, l'injustice sociale, les droits reproductifs des femmes, l'aide humanitaire et les maladies infectieuses. Il sera difficile d'atteindre les ODD mais l'urgence est plus aiguë que jamais. Un grand nombre de pays dans le monde continuent de lutter contre la pandémie. Nous sommes témoins de différents conflits partout dans le monde qui apportent énormément de souffrances. L'agression russe contre l'Ukraine a un impact global sur la population du monde et l'économie. Les populations partout dans le monde font face à des montées en flèche des prix des aliments et de l'énergie. Les systèmes financiers sont volatils, sécheresse et inondations partout dans le monde. Nous l'avons déjà dit et nous le redisons les PMA font partie des plus vulnérables. Je remercie le directeur général de son appel pour plus de partenariat pour un développement durable et la transformation structurelle des PMA. Nous devons agir ensemble et surmonter ensemble ces défis mondiaux. La Norvège soutient le système multilatéral. La Norvège est membre de l'OIT depuis 1919 fondée juste après la Première Guerre mondiale, sur l'idée selon laquelle si on veut la paix, il faut cultiver la justice. Nous sommes un pays qui connaît le dialogue social. Nous avons une tradition de tripartisme et nous croyons dans l'OIT et sa capacité de créer un cadre institutionnel pour plus de coopération à travers le tripartisme. Nous félicitons l'OIT de son travail important ainsi que les 18 programmes pour le travail qui sont en cours dans les pays les moins développés. La Norvège soutient le travail sur les opportunités de travail décent dans ces pays dans les PMA et dans le monde entier. Enfin Monsieur le directeur général, cher Guy Ryder, c'est ici votre dernière CIT. Vous avez servi cette organisation pendant une décennie et je vous remercie de votre travail excellent pendant ces 10 années qui se sont écoulées. Rien ne vous arrêtera vos efforts pour la justice sociale ont été sans faille. Vous vous êtes engagés systématiquement pour réduire les inégalités dans le monde. Au nom du gouvernement norvégien, nous vous remercions et nous vous souhaitons bon vent. Merci.

M^{me} Karien Van Gennip

Gouvernement (Pays-Bas)

Monsieur le directeur général, Monsieur Hounbo, Mesdames et Messieurs, chers collègues, nous vivons en une époque d'énormes transformations dans le monde du travail entraînées par un rapide développement des changements démographiques, les changements climatiques aussi bien sûr. En conséquence de nouvelles possibilités, aussi de nouvelles difficultés sont apparues pour nous tous, pour l'OIT et pour ces mandants, les partenaires sociaux et les États membres. Tous doivent jouer un rôle pour promouvoir le travail décent et la justice sociale. Monsieur Hounbo, je suis certaine qu'en tant que nouveau directeur général vous saurez diriger fermement l'OIT

et relever les défis de notre monde du travail en changement. Je tiens à remercier le directeur général Guy Ryder de toutes les années consacrées à l'OIT et en particulier de votre direction pendant la pandémie. La pandémie a fait apparaître de nouvelles vulnérabilités dans le monde du travail. La plupart de ces vulnérabilités étaient déjà connues, certaines resteront même après la fin de la pandémie. Bien sûr, cette pandémie a frappé certains secteurs en particulier de l'économie au Pays-Bas, par exemple, le tourisme dans la partie est caribéenne de notre pays. Mais aujourd'hui nous assistons à l'inverse des pénuries de main-d'œuvre très grave dans presque tous les secteurs. La situation varie bien sûr d'un pays à l'autre mais nous devons tous nous adapter face à ces changements et à ces nouvelles exigences nous devons permettre à la main d'œuvre d'être adaptable d'être résiliente. Nous devons lui permettre de se recycler, de s'améliorer et pour cela nous avons besoin d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie et que cela devienne la norme au Pays-Bas. Nous avons beaucoup investi dans l'apprentissage tout au long de la vie et dans le développement tout au long de la vie, c'est essentiel. Les employés ainsi trouvent leur place sur le marché de l'emploi d'aujourd'hui et se préparent aussi à celui de demain. C'est pourquoi aux Pays-Bas nous avons créé un budget de développement personnel pour tous les résidents de tous les âges qui veulent investir dans leur développement personnel. Notre objectif constant est d'œuvrer en vue d'un marché de l'emploi inclusif offrant une égalité de chance à tous avec des emplois décents pour tous et des filets de sécurité pour ceux qui ne peuvent pas travailler à court ou à long terme. Mais il y a d'autres problèmes très importants qui méritent notre attention et nos engagements, y compris la lutte contre le travail des enfants comme cela a été réaffirmé à la 5e conférence qui a eu lieu à Durban. Il est maintenant temps de passer à l'action et de mettre en œuvre nos engagements à l'échelle mondiale 160 millions d'enfants travaillent, ce qui est tout simplement inacceptable, je dis bien 160 millions de fois inacceptables. Il faut également agir pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondial. J'espère que la future réunion du groupe de travail tripartite aboutira à une à une solution positive et qu'elle renforcera nos efforts en vue de cet objectif. Et enfin Monsieur le directeur général, excellence, chers collègues, malheureusement alors que nous débattons de sujets importants ici dans ce cadre très sûr dans la partie orientale de l'Europe, la situation est tout à fait différente. Nous sommes tous très préoccupés par l'invasion de l'Ukraine par la Fédération de Russie. L'impact de cette guerre pour le peuple ukrainien, pour son économie, pour leurs employeurs, les travailleurs est terrible. Les Pays-Bas appuie entièrement le dialogue et condamne vigoureusement l'invasion par la Russie comme formulée dans la résolution adoptée à la récente session du Conseil d'administration. Nous réaffirmons notre appel à la Russie pour qu'elle cesse immédiatement ses opérations militaires et retire entièrement ses troupes d'Ukraine et pour l'instant à propos de questions de marché de l'emploi, je vous souhaite à tous une excellente conférence du travail. Merci beaucoup.

M. Marco Andrade

Travailleur (Panama)

Bonjour à tous, Mesdames et Messieurs les membres du bureau, chers camarades, participants à la 110e conférence internationale de l'OIT. Je vous adresse mes chaleureuses salutations des travailleurs panaméens représentés par la Confédération nationale syndicale indépendante, la CONUSI, la situation critique que rencontre l'économie mondiale, certains pays où certains groupes dans certains pays ont voulu en profiter de concert avec les gouvernements pour faire reculer les droits

et les acquis sacrés des travailleurs qui incluent une violation permanente des conventions fondamentales de l'OIT et qui se manifestent d'autres façons. Par exemple, des licenciements massifs déguisés en accord mutuel pour des milliers de travailleurs en particulier des entreprises telles que le groupe [? 1 :21] au canal de Panama, le groupe Gold Mills et cela sans que l'État intervienne. L'État a légalisé sans contrôle, ni mesure compensatoire, la réduction des journées de travail pour baisser les salaires et exploiter davantage les travailleurs. En violation à la constitution et aux conventions 3 et 183 sur la protection de la maternité, on a suspendu à titre provisoire les prestations maternité auxquelles auraient dû avoir droit des milliers de travailleuses qui n'ont même pas reçu de congés maternité. On assiste aussi à une augmentation du travail des enfants. L'État panaméen a refusé de reconnaître une hausse générale des salaires et maintient des niveaux de salaire de pension dérisoire avec l'absence de salaire minimum alors que les prix ne cessent d'exploser, le carburant, les aliments, les médicaments, les services de base. Il continue à refuser le droit à se syndiquer aux travailleurs des banques de la zone franche de Colon. Le gouvernement du Panama conjointement avec les employeurs a refusé de ratifier la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail de même que la convention 169 concernant des services de santé adéquats dans les régions éloignées et chez les peuples autochtones. Le gouvernement actuel viole les droits des travailleurs de la fonction publique en refusant de ratifier un projet de loi reconnaissant les droits collectifs de ces travailleurs bien qu'il s'agisse d'un accord tripartite issu du dialogue social. Pourtant ceci garantirait la négociation de convention collective et l'exercice par le secteur public du droit de grève. Nous devons aussi dénoncer le cas des travailleurs de l'INADEH dont le directeur a refusé de négocier une convention collective avec le syndicat de l'entreprise. On assiste à l'imposition d'arbitrage obligatoire de la part du gouvernement aux travailleurs des entreprises Aguaseo Aeropuerto et d'autres. Nous levons la voix pour dénoncer ce dont pâtissent les travailleurs du canal de Panama qui se sont vu refuser l'exercice du droit de grève mais qui font aussi l'objet de persécutions dans les syndicats ce qui les empêche d'exercer leur droit à la négociation collective et l'application de mesures compensatoires tel que celle recommandée par le comité de la liberté syndicale. Sans lutte, il n'y a pas de victoire, il faut se battre. Que vivent les travailleurs du Panama.

M. Patricio Donoso

Gouvernement (Équateur)

Bonjour à tous, je m'appelle Patricio Donoso, je suis le ministre du Travail de l'Équateur. Monsieur Guy Ryder, directeur général de l'organisation internationale du travail, Mesdames et Messieurs les représentants nationaux, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs, employeurs, et Mesdames et Messieurs les participants, à cet espace si important de dialogue à la 110e conférence internationale du travail. Je vous adresse les cordiales salutations de Monsieur Guillermo Lasso, Président constitutionnel de la République de l'Équateur. Je voudrais féliciter le directeur général de l'OIT pour son rapport « Pays moins avancés, crise, transformation structurelle et avenir du travail », un rapport qui décrit les efforts de coopération entre cette organisation et les pays qui veulent engager des transformations structurelles pour contribuer au développement durable sans laisser personne de côté. Parmi les priorités du gouvernement de l'Équateur figurent l'établissement de conditions adéquates qui permettent de relancer la production dans le pays pour faciliter, simplifier l'engagement des travailleurs notamment des femmes, des jeunes et des catégories prioritaires. Il s'agit aussi de lancer une reprise à visage

humain pour bâtir ensemble un Équateur d'opportunités. Dans le cadre de nos politiques, nous avons créé des opportunités conformément au plan d'action de Doha en se souciant du changement climatique et de la reprise post COVID-19. Mon ministère, le ministère du Travail grâce à la coopération internationale a lancé une stratégie dont l'objectif est de lancer des initiatives de politique de l'emploi visant à opérer une transition réussie vers l'économie verte tout en favorisant l'insertion des femmes sur le marché du travail et en améliorant les conditions de ce marché du travail. Avec le soutien de l'OIT et d'autres organisations internationales, nous avons restructuré et redynamisé la bourse publique de l'emploi que nous appelons. Nous avons lancé un nouveau concept pour la rendre plus efficace, pour optimiser les services apportés aux citoyens, pour leur faciliter l'accès à l'emploi et cela a déjà permis à plus de 54 000 personnes d'obtenir un emploi, un contrat de travail et on a aussi renforcé le profil de 107 000 personnes par la formation afin de leur faciliter l'accès au marché du travail. Parmi nos politiques prioritaires figurent la promotion et la facilitation des contrats de travail dans le secteur privé grâce à des règlements qui visent à promouvoir la formation dans l'artisanat selon le principe de l'emploi préférentiel pour les peuples et nationalités de la région amazonienne et parmi les règles les plus importantes celles qui ont permis de créer en tout cas en date du 24 mai 2021 plus de 350 000 emplois. Je voudrais pour terminer m'engager auprès de vous à poursuivre ce travail conjoint qui nous permet de créer des politiques pour favoriser l'intégration sur le marché du travail notamment des catégories prioritaires à savoir, femmes, jeunes et ce, en créant des conditions adéquates dans une atmosphère de confiance. Pour que la relance productive notamment dans les pays les moins avancés et comme le disait le directeur général lui-même, pour un travail dans des conditions d'égalité sans discrimination existe, ça doit être un objectif pour tous et c'est un pilier important sur le plan social économique et productif. Je vous remercie.

M^{me} Olympia Neocleous

Gouvernement (Chypre)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom du gouvernement de la République de Chypre, je suis honorée de pouvoir parler devant cette assemblée de la 110e CIT. Je voudrais dire qu'il y a juste 2 jours notre ministre du Travail est décédée. Zeta Emilianidou était une femme remarquable, impliquée, très pragmatique et ses initiatives et son travail ont vraiment amélioré la vie de nos citoyens. La conférence cette année est assombrie par l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Chypre étant donné son histoire comprend parfaitement les conséquences humanitaires d'une invasion et une occupation illégale. Dès le début, Chypre a proposé une assistance humanitaire aux personnes déplacées en Ukraine et a accueilli plus de 20 000 ukrainiens fuyant la guerre en leur fournissant toute l'aide nécessaire notamment le logement et l'accès au marché du travail. La guerre en Ukraine ajoutée aux conséquences pour l'économie et l'emploi de la pandémie de COVID-19 va probablement continuer à faire pression sur le monde du travail. L'ampleur de ces modifications et les nouvelles évolutions y compris la transformation numérique ont déjà transformé des systèmes de production, de gestion, de gouvernance. Il est donc important à ce stade de nous soucier de ceux qui sont au risque de devenir les plus vulnérables sur les marchés du travail et en particulier les personnes affectées dans les pays les moins avancés. À ce titre, le rapport du directeur général tombe à point. Nous sommes préoccupés d'apprendre que les conséquences immédiates de la COVID-19 seront probablement durables et vont creuser les inégalités dans les pays entre les pays. Pour Chypre, au-delà de l'assistance très précieuse de l'Europe dans le cadre de notre stratégie de

coopération pour le développement, nous pensons important de continuer à apporter une aide publique au développement une coopération technique au profit des pays les moins avancés les pays en développement au niveau national nous sommes en pleine transition vers des mesures structurelles permanentes post pandémie. Dans notre plan de résilience et de reprise, nous mettons l'accent sur l'égalité des chances pour tous, surtout les femmes et les jeunes. Grâce à certaines politiques et programmes d'aide nous nous efforçons de créer de nouveaux emplois des opportunités d'emploi de qualité tout en tenant compte de la transition verte et du verdissement de l'économie. [? 2 :50] secrétariat d'état pour le bien-être social qui permet aux citoyens d'avoir un accès plus facile et plus direct aux prestations sociales. Pour renforcer les droits des travailleurs et réduire les inégalités de revenus, nous sommes en train d'introduire un salaire minimum et sommes quasiment au bout du dialogue avec les partenaires sociaux. Nous avons lancé également une modernisation de la législation en matière d'assurance sociale pour étendre et améliorer la couverture de différentes types de prestations pour les indépendants, les travailleurs sur des contrats de courte durée et les travailleurs des plateformes. À une époque de hausse des prix et de l'inflation, nous mettons en place des mesures pour atténuer leur impact notamment pour les ménages qui risquent l'exclusion sociale et de tomber dans la pauvreté. Nous soutenons l'engagement du directeur général de ne laisser personne de côté et nous voulons renforcer nos efforts pour des politiques inclusives à profit des personnes qui risquent d'être laissées de côté. Dans un monde mondialisé, ce devrait être l'objectif de tous les pays riches et pauvres sur la base de la solidarité et d'une responsabilité partagée. Pour terminer, nous remercions le directeur général et nous lui souhaitons beaucoup de réussite dans sa vie future.

M^{me} Gabriella a Rigg Herzog

Employeuse (États-Unis)

Monsieur le Président, félicitations à vous et aux deux vice-présidents pour votre élection. Chers collègues, je suis honorée de prendre la parole à cette 110e conférence internationale du travail en représentation des conseils des entreprises des États-Unis. Je voudrais tout d'abord adresser nos profonds remerciements au directeur général Guy Ryder. Tout au long de son mandat, le directeur général Ryder n'a pas ménagé ses efforts pour faire progresser l'agenda du travail décent sur la base du tripartisme et la coopération. Le modèle OIT d'un multilatéralisme inclusif est plus nécessaire que jamais. Nous avons un double défi, la reprise de la pandémie et la riposte aux conséquences politiques économiques et humanitaires dévastatrices de la guerre lancée par la Fédération de Russie en Ukraine. Dans son rapport à la conférence, le directeur général Ryder souligne les conséquences de ces 2 crises mondiales sur les pays les moins avancés et il pose des questions importantes quant à la réponse que peut apporter l'OIT au besoin croissant des PMA. Surtout le rapport est publié à un moment essentiel pour la communauté internationale . La 5e conférence des nations unies sur les pays les moins avancés aura lieu en mars 2023 à Doha. Le programme d'action de Doha contient des sujets particulièrement importants pour le mandat de l'OIT et contient des synergies avec l'agenda 2030 des nations unies pour le développement durable. Dans son introduction à la conférence, le directeur général Ryder nous a dit fermons ce gouffre de plus en plus grand entre les PMA et le reste et ne laissons personne de côté. Nous sommes d'accord et nous exhortons l'OIT à mettre l'accent sur le renforcement des institutions nationales au plan mondial et dans les PM à grâce aux consultations tripartites une assistance entre les pays une assistance technique peut être apportée pour aider le développement des infrastructures

nécessaires afin de pouvoir faire appliquer des systèmes de gouvernement efficaces. Cet objectif est conforme à l'ODD 16, paix, justice et institution forte, et au rapport du directeur général qui demande la prise en charge par les pays, principes repris dans le programme de Doha et qui souligne la responsabilité première des PMA dans leur développement. Nous exhortons également l'OIT à adopter une stratégie mondiale pour lutter contre le secteur informel y compris dans les PMA. Comme on le lit dans le rapport du directeur général, le secteur informel dans les PMA représentait 89% de l'emploi avant la COVID-19 contre 66% dans les pays développés et 61% au niveau mondial. Une stratégie OIT sur le secteur informel doit inclure des approches pour renforcer les marchés du travail en favorisant la transition du secteur informel vers le secteur formel. D'autres recommandations pour aider les PMA incluent une hausse des investissements dans l'éducation, la formation, le soutien aux entreprises durables, l'investissement dans la connectivité des infrastructures et la promotion de l'entrepreneuriat. Dans l'ensemble, la stratégie OIT pour aider les PMA doit éviter des initiatives qui n'ont aucun lien entre elles et doivent aller sur une approche une seule OIT. Nous encourageons d'ailleurs l'OIT à regrouper ses efforts dans le cadre des programmes-pays pour le travail décent et à étendre un certain nombre de ces programmes pour couvrir tous les PMA qui sont États membres de l'OIT. Surtout l'OIT et ses mandats ne partent pas de zéro, on trouve un grand nombre de ses recommandations dans la déclaration du centenaire qui présente une feuille de route pour l'avenir de l'OIT. Maintenant il faut la mettre en œuvre et ce faisant nous soutiendrons comme ils en ont besoin les PMA. Pour conclure, je voudrais adresser mes félicitations au directeur général élu Gilbert Houngbo. Nous avons hâte de travailler de façon constructive avec lui et avec les mandants pour montrer la pertinence de l'OIT dans le système multilatéral et pour montrer l'impact que peut avoir un dialogue social inclusif, pour faire progresser l'objectif de l'OIT, le travail décent, la justice sociale et des entreprises durables dans le monde entier. Merci.

M. Noor Kutub Alam Mannan

Travailleur (Bangladesh)

Monsieur le Président, bon après-midi. Au nom des travailleurs du Bangladesh, je souhaiterais souhaiter mes meilleurs vœux aux représentants des gouvernements, des employeurs, des travailleurs, aux invités, aux représentants des médias des différents pays participants à la présente conférence. Nous sommes présents ici aujourd'hui pour garantir la survie du peuple ou ouvriers du monde opprimé pour garantir l'emploi, la santé et la sécurité sur le lieu du travail, pour mettre un terme à la violence, au harcèlement à l'encontre des hommes et des femmes sur le lieu du travail et ce, aux fins du développement humain pour nouer des relations industrielles fluides, pour garantir une justice sociale mondiale et une mondialisation stable et juste, nous souhaitons garantir un développement durable pour les masses. Le Bangladesh a déjà signé 36 conventions ainsi qu'un protocole. Le 22 mars 2022, le Bangladesh a signé la convention de 1973 sur l'âge minimum et nous avons pu soumettre la convention 190 au gouvernement. L'organisation que je représente a été créée par le père de la nation, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, le père de notre Premier ministre Sheikh Hasina. C'est pourquoi il porte une attention particulière sur le cas des travailleurs. Les salaires des travailleurs du secteur textile ont déjà été multipliés par 3. Notre ministre du Travail et de l'Emploi, Begum Monnujan Sufian, présent, était membre de notre organisation. Grâce à sa coopération sans relâche nous avons déjà été en mesure d'amender le code du travail. Ces amendements attendent à présent l'approbation du Parlement. Notre pays dispose d'un certain nombre de lois de qualité, de règles, de

réglementation destinées à protéger les travailleurs. Il s'agit également d'approuver un certain nombre de politiques destinées à protéger les travailleurs informels mais à cause de la négligence du gouvernement, ces règles ne sont pas été mises en œuvre correctement. C'est ainsi que beaucoup de travailleurs ont rencontré des problèmes à cause de la non-application de la loi dans les délais ou des problèmes dans son application. Nous souhaitons garantir l'application correcte de la loi pour éviter les incidents sur le lieu du travail. Nous disposons d'une commission centrale tripartite et d'une commission chargée de la gestion des crises. Ces commissions existent pour tous les secteurs industriels afin de résoudre les différents problèmes qui se posent. Nous allons entamer la révision du code du travail du Bangladesh encore une fois le 9 juin. Les travailleurs ne peuvent plus être victimes de catastrophes. Les épidémies ne peuvent pas être affrontées par des pays seuls. C'est pourquoi je propose la création d'un fonds de prévention des catastrophes permanentes sous les auspices de l'OIT afin de faire face aux catastrophes mondiales. La pratique de recours tiers au nom de la sous-traitance amène beaucoup d'incertitudes pour l'avenir des travailleurs. Nous souhaitons qu'elle cesse. Enfin, nous souhaitons que la roue de la production contribue également à l'amélioration de la sécurité socio-économique des travailleurs en harmonie avec les gouvernements et les employeurs. Nous souhaitons rendre notre monde beau, nous souhaitons mourir en paix. Je vous remercie Monsieur le Président.

M. Zbigniew Czech

Gouvernement (Pologne)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous nous attendions à une conférence internationale du travail bien différente cette année. Après avoir adopté l'année dernière un appel mondial à l'action pour une reprise des accès sur l'humain suite à la crise de la COVID-19 nous souhaitons agir avec une énergie renouvelée, un espoir renouvelé pour créer un monde meilleur, mais l'agression russe à l'encontre de l'Ukraine a profondément changé la situation. Cette agression viole le droit international et le principe de la charte des nations unies et est également incompatible avec les objectifs de cette organisation et les principes qui gouvernent l'organisation. Nous sommes d'accord avec le directeur général, les conséquences sociales et économiques de l'invasion russe en Ukraine ont engendré de nouveaux chocs pour le monde du travail et ont nourri l'incertitude pour 2 millions de travailleurs et d'entreprises. Cette guerre dans son contexte plus large a des implications pour l'économie mondiale. En plus de la destruction causée en Ukraine, ce conflit risque de provoquer une triple risque au niveau alimentaire, énergétique et financier. Dans de nombreuses régions du monde, cette guerre pourrait menacer les progrès en matière de développement enregistré durant ces dernières décennies. La Pologne s'associe à la réponse internationale pour faire face et atténuer ces conséquences négatives. Nous saluons l'initiative du secrétaire général des nations unies de la mi-mars destinée à créer un groupe de réaction aux situations de crise pour l'alimentation, l'énergie et la finance. Nous avons accueilli la conférence européenne de la FAO et qui a examiné l'impact de l'agression russe pour la sécurité alimentaire internationale. Nous allons continuer de promouvoir des solutions multilatérales mais nous allons également adapter nos réponses pour répondre aux besoins des PMA. L'agression russe contre l'Ukraine notre voisin touche directement la Pologne de différentes manières. Depuis le début 5,5 millions de personnes ont fui l'Ukraine notamment 3 millions et demi qui ont traversé la frontière polonaise. Actuellement il y a 1 700 000 réfugiés ukrainiens en Pologne. Accueillir tant de personnes essentiellement des femmes et des enfants a nécessité de grands efforts de la part du gouvernement de la société civile et des

partenaires sociaux. Avec un taux de chômage de 3%, nous enregistrons les taux les plus bas en Union européenne. Notre marché du travail a rapidement repris à l'issue de la COVID-19 mais maintenant nous sommes confrontés à un nouveau défi. L'aide destinée aux citoyens ukrainiens a été possible grâce à l'adoption du décret du 12 mars. Ce décret garanti la légalité du séjour des citoyens ukrainiens et leur époux en Pologne et régit l'accès au marché du travail, l'éducation, aux soins médicaux et autres services publics. L'accès à l'emploi est l'une des conditions les plus importantes pour une intégration sociale fructueuse. Nous avons ouvert notre marché du travail aux citoyens ukrainiens et ce très rapidement. Ils peuvent légalement commencer à travailler pour un employeur en Pologne sans permis supplémentaire nécessaire. Chaque citoyen ukrainien peut également s'enregistrer auprès de l'office de l'emploi en tant que chercheur d'emploi, chômeurs dans les mêmes conditions que les Polonais. Ces personnes peuvent suivre des formations professionnelles ou obtenir un financement pour couvrir les frais d'examen qui amènent à l'acquisition de qualifications et de licence. Il est important pour la Pologne que les citoyens ukrainiens puissent trouver un emploi correspondant à leur qualification leurs compétences< Aujourd'hui plus que jamais, notre solidarité, nos actions conjointes sont nécessaires pour mettre un terme immédiatement à l'agression russe contre l'Ukraine et soutenir le peuple de ce pays. Je vous remercie votre attention.

M. Ali bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental (Qatar)

Merci. Merci pour votre contribution, merci. Merci Monsieur le Président...

(Interprétation non disponible)

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Monsieur le Président je reprends la tête des travaux je donne la parole à Monsieur Hussam Edin Alaa, représentant permanent de la République arabe syrienne.

M. Hussan Edin Alaa

Gouvernement (République arabe syrienne)

Nos félicitations Monsieur et le président félicitations au directeur général, nous saluons les efforts dans le cadre de la situation pour les territoires arabes occupés. Je félicite également le nouveau directeur général, Monsieur Gilbert Hounbo, pour son élection. Nous vous présentons tous nos vœux de succès. L'économie mondiale souffre toujours du poids de la pandémie de la COVID-19 et ce sont ces faits qui ont miné des décennies d'acquis économiques sociaux et les progrès des pays en développement contre la pauvreté, le chômage et pour atteindre la sécurité alimentaire a miné les efforts destinés à l'atteinte des ODD, des objectifs à l'horizon 2030. Il s'agit de souligner l'importance de renforcer la solidarité internationale en matière de coopération et développement. Nous regrettons que certains pays recourent à l'unilatéralisme dans les relations internationales et imposent des mesures unilatérales coercitives en violation du droit international et qui minent les efforts des pays ciblés pour créer des normes de l'emploi décent et atteindre la justice sociale, une croissance équilibrée et

un développement durable. Dans le contexte de ce contexte international complexe, nous sommes nous-mêmes confrontés aux conséquences négatives d'une guerre terroriste qui prend pour cible l'infrastructure de notre économie et le résultat des mesures unilatérales coercitives et qui représentent du terrorisme économique et violent le droit international, la charte des nations unies et ses conséquences négatives touchent les conditions de vie du peuple syrien, les efforts nationaux de reprise, les plans de reconstruction et le retour des Syriens déplacés qui ont été forcés de partir à cause des pratiques terroristes et la réalité économique difficile, ils ont dû quitter leur foyer, leur terre. Indépendamment de l'insistance des pays impliqués dans l'agression contre la Syrie avec leur appui pour le terrorisme et l'élargissement des mesures unilatérales coercitives à l'encontre du peuple syrien, leur tentative de miner les efforts nationaux en termes de reprise, de reconstruction et en privant le peuple syrien de leurs ressources naturelles économiques et leurs exigences en matière de sécurité alimentaire, nous travaillons avec détermination pour reprendre la voie de la reconstruction dans un environnement de travail qui encourage la participation de tous les Syriens pour le développement et la reconstruction de leur patrie. Ce travail se poursuit par la mise en œuvre d'une série de programmes développés au macro-niveau mais également des programmes sectoriels destinés à encourager les cycles de production, stimuler le marché du travail, améliorer les normes de l'emploi. Nous lançons un nouvel appel à la coopération conjointe avec l'OIT sur base du plan présenté par le gouvernement afin de pouvoir couronner de succès les efforts de notre gouvernement notamment pour le retour des Syriens depuis les pays voisins. Nous condamnons la violation des accords internationaux en matière d'emploi par l'entité occupante d'Israël, les résolutions de la conférence générale de l'organisation et son insistance quant à l'adoption de politiques racistes, de mesures discriminatoires qui touchent les travailleurs syriens du Golan qui les privent de la propriété, de l'accès au marché, aux cultures, aux produits et ne permet pas d'être employé dans le respect des normes en la matière. Nous saluons le rapport du directeur général portant sur les conditions des travailleurs dans les territoires arabes occupés mais nous soulignons l'importance de redonner un nouveau souffle au comité d'établissement des faits et son rôle de suivi des pratiques de la puissance occupante tout en mettant en exergue la violation concernant les travailleurs syriens au Golan. Le Golan est un territoire syrien occupé, je fais référence ici aux résolutions légitimes internationales. Pour conclure, nous enregistrons notre rejet de la politisation des travaux et des organisations internationales spécialisées et nous nous opposons aux décisions axées sur des considérations politiques adoptées par le Conseil contre la Fédération de Russie dans leur tentative de prolonger la crise en Ukraine et miner...

(Interprétation non disponible)

M. Bechara El Asmar

Travailleur (Liban)

Monsieur le directeur général, Monsieur Houngbo, Mesdames et Messieurs, l'OIT représente les différents mandants et je fais référence ici au rapport sur les PMA, c'était un rapport important pour mettre la lumière sur les problèmes rencontrés dans le monde du travail et les approches et les solutions possibles. Nous souhaitons nous féliciter du travail du directeur général du Conseil d'administration des experts qui ont consenti des efforts pour préparer cette conférence. Mesdames et Messieurs, la préface du rapport décrit la réalité du monde du travail. Ce rapport est présenté à un moment où le monde et le monde du travail rencontrent des défis de taille qui amènent

des dangers, des incertitudes et remettent en question les engagements de la communauté internationale pour faire face à ces problèmes de manière crédible et je souhaiterais faire référence à la COVID-19. Les propositions stratégiques, les avertissements du rapport qui en lien avec la COVID-19 et les conséquences pour la population de manière générale sont extrêmement pertinents pour les pays du monde et les pays les moins avancés. S'ensuit la guerre qui s'est déclenchée dans l'est de l'Europe. C'est ainsi que nous sommes confrontés à une vision assez sombre quant aux questions de d'approvisionnement en énergie, le coût des aliments et le risque d'une guerre mondiale. En plus du conflit, en Éthiopie, au Yémen, en Syrie, en Arabie saoudite, ce sont toutes des situations extrêmement menaçantes. Ce que nous voyons aujourd'hui en Palestine occupée avec cette agression flagrante est bien plus éloquent que le rapport sur la situation des travailleurs. Sur le territoire occupé, les colons continuent de pénétrer dans Jérusalem Est dans de mosquée pour prendre pour cible des civils, notamment Shireen Abu Akleh, journaliste. Nous appelons l'OIT à condamner l'occupation israélienne. Mesdames et Messieurs, le Liban a signé deux instruments importants en matière de corruption et de réformes. La corruption touche différents secteurs de la vie, l'éducation, le travail, la santé et à la lumière des exigences de la Banque mondiale et le FMI n'est pas en mesure de respecter ses engagements au Liban, leurs commission des statistiques a présenté une étude que notre taux de chômage 40% notamment pour beaucoup de jeunes. Le taux de change face au dollar américain a connu une chute sans précédent. Nous avons également collaboré avec l'OIT pour convenir d'une augmentation des salaires et pour offrir des allocations de transport où d'éducation. Nous souhaitons nous concentrer sur nos efforts destinés à améliorer l'éducation, la santé et les conditions de vie de manière générale car il est impossible de continuer à vivre avec une telle augmentation des prix dans différents secteurs. La fédération des syndicats a organisé une série de grèves et a soutenu les travailleurs dans le cadre de ces manifestations et de ces grèves, ce pour négocier des solutions sur le court et le long terme notamment une réunion entre les différentes parties prenantes pour faire face aux défis qui représentent l'effondrement de l'économie. C'est pourquoi nous félicitons l'OIT pour son soutien par le biais du bureau de Beyrouth pour mettre un terme à ce conflit social et pour amener un amendement du code du travail. Nous espérons que nos frères et sœurs nos soutiendront et le peuple libanais pour qu'il puisse faire face à ce défi, cette crise. Merci.

M. Roger Tejada Bryden

Gouvernement (Panama)

Bonjour Monsieur le Président, Madame la vice-présidente, je vous salue au nom du président de la République du Panama et de la ministre du Travail et au nom de toute l'équipe tripartite de notre République, en particulier de notre représentation composée du Conseil national de l'entreprise privée et de la représentation des travailleurs qui se présentent à cet CIT. [? 1 :05] donc je vous salue également au nom de nos ambassadeurs qui siègent à la commission de l'emploi. Je salue le directeur sortant Guy Ryder et toute son équipe et je félicite également Monsieur Gilbert Hounbo, nouveau directeur général, qui entrera en fonction en novembre ou en octobre prochain. Mesdames Messieurs, à l'occasion de cette 110e CIT, le ministère du Travail du Panama, les travailleurs qui construisent la nation et les employeurs ont mené des actions communes, ont pris des initiatives pour le développement du pays, ceci pour la reprise de l'emploi axé sur les personnes. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire, il y a encore beaucoup à accomplir. Nous sommes sur la bonne voie, nous sommes en train de relancer l'économie du pays et nous sommes concentrés sur

une véritable justice sociale, sur le dialogue et le tripartisme. Nous sommes en train de construire actuellement le Conseil supérieur du travail qui renforce le tripartisme existant et qui a été un outil précieux mais efficace pour faire face avec succès à la pandémie de la COVID-19 ce qui a permis de sauver 300 000 emplois directs. Pour notre pays, le travail décent est une priorité. Nous avons conçu un plan pour le travail décent en respectant les principes fondamentaux et les priorités de cette organisation, ceci sans discrimination de sexe ou d'autres discriminations, en assurant la protection sociale et actuellement nous menons une analyse pour améliorer les systèmes sociaux et de travail de notre pays dans différents domaines comme la promotion de l'emploi, la diminution du travail informel notamment. Nous travaillons en tant que pays en tant que région latino-américaine en tant qu'organismes internationaux et les organismes internationaux qui nous ont aidés à réduire le chômage grâce à des programmes efficaces. Nous avons conçu un programme de formation et ceci nous permet d'avoir un effet sur les jeunes et les femmes comme acteurs du monde du travail est plus touchés par la pandémie. Après cette crise de santé, nous avons dû unir nos forces pour faire face à la nouvelle crise économique et du travail et pour progresser en tant que pays. La protection des travailleurs est une priorité, l'égalité homme-femme un cadre normatif international, c'est la garantie pour travailler sur l'emploi suite aux répercussions de la COVID. Nous avons fait des efforts pour améliorer les relations professionnelles dans notre pays et dans la région. Nous œuvrons pour un travail décent, un travail juste, productif et avec des relations harmonieuses. Il est donc important de souligner que la réussite du pays est le fruit de l'effort tripartite. Pour améliorer la productivité et la qualité des travailleurs, nous sommes conscients que la paix sociale et le dialogue sont au cœur de cette conférence de cette 110e conférence. Il y a une proposition de formation duale dans la région ce qui me modifierait le système éducatif donc un système de formation en alternance. Pour conclure, la dimension sociale et l'égalité des sexes sont fondamentales pour notre pays. Je souhaite plein succès à cette CIT. Merci de votre attention.

M. Pierre Ricot Odney

Gouvernement (Haïti)

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs les délégués, Mesdames Messieurs les représentants des différentes délégations, en tout premier lieu, permettez-moi de présenter mes plus vives félicitations à la délégation à l'occasion de l'élection à la présidence de cette 110e session de la Conférence Internationale du Travail. J'en profite aussi pour saluer le directeur général, Monsieur Ryder que nous remercions particulièrement pour ce rapport sur les pays les moins avancés qui a retenu notre meilleure attention. Étant donné qu'il s'agit de la dernière conférence en qualité de directeur général de l'organisation, nous vous exprimons toute notre gratitude pour avoir conduit la gouvernance stratégique de notre importante organisation pendant cette dernière décennie et nous le remercions particulièrement de l'excellente collaboration qu'il a toujours eue avec Haïti. Nous en profitons aussi pour saluer et féliciter Monsieur Hounbo de son élection et l'assurer déjà de la pleine collaboration de notre pays pour la réussite de son mandat. Monsieur le Président, nos pays font face à des situations complexes qui ont de sérieux impacts sur le monde du travail. La pandémie du COVID-19 qui a secoué le globe au cours de ces 3 dernières années, la persistance de la pauvreté monétaire et multidimensionnelle, le changement climatique qui continue de menacer l'avenir de la planète ainsi que les conflits qui sévissent un peu partout restent des défis majeurs qui préoccupent l'ensemble de nos sociétés. Haïti reste persuadé que le dialogue social, le consensus tripartite, principal

pilier de l'OIT reste une valeur importante pour garantir la paix et la justice sociale dans nos sociétés dans l'esprit de la déclaration de Philadelphie. Je m'empresse aussi à souligner que Haïti a fait des pas géants dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de protection et des promotions sociales. En été 2020, le gouvernement haïtien a adopté une nouvelle politique nationale de protection et de promotion sociale, cadre stratégique institutionnel à articuler autour de 4 grands axes qui visent d'ici 2040 à la réduction des inégalités et des injustices économiques, sociales et institutionnelles pour construire une citoyenneté sociale juste où les titulaires du droit à la protection et la promotion sociale voient leurs droits réalisés et leur capacité à vivre la vie désirée améliorée. Monsieur le Président, je dois souligner que les principaux objectifs de cette stratégie sont en parfaite adéquation avec les objectifs durables de développement, ODD et le plan stratégique de développement d'Haïti, PSDH et les autres politiques sectorielles. Il s'agit pour nous de casser la transmission intergénérationnelle de la pauvreté multidimensionnelle, créer la condition pour que chaque haïtien puisse construire la capacité d'agir pour son autonomie personnelle, créer les conditions d'égalité entre les personnes en tenant compte des relations des gens, des milieux de résidence, de la situation de handicap et d'autres conditions de vulnérabilité. Monsieur le Président, le réchauffement climatique, les conditions météorologiques sévères avec l'alternance de la sécheresse et d'inondations qui affectent la production agricole et alimentaire, l'élévation du niveau de mer produisent des conséquences dramatiques à l'échelle mondiale et particulièrement sur les petits états insulaires en développement. À cet effet, Haïti très vulnérable et fortement exposé au choc [? 5 :12] et aux changements climatiques continuent à encourager tous les États [? 5 :18] à mettre en œuvre des mesures ambitieuses adoptées à Paris afin d'éviter une catastrophe climatique qui risque de mettre en péril l'existence même de l'humanité. Monsieur le Président, pour conclure le gouvernement d'Haïti renouvelle son engagement vis-à-vis des principes de valeurs prônées par l'OIT et à travailler avec toute la communauté internationale en vue de faire de l'ODD 8 établi par les objectifs globaux de développement durable une réalité pour Haïti. Je vous remercie pour votre aimable attention.

M. Nagnimi Mampo Kassa Mampo

Travailleur (Bénin)

Madame la Présidente du Conseil d'administration de l'OIT, Madame la présidente de la Conférence Internationale du Travail, honorables invités, après la célébration du centenaire de l'OIT en 2019 où nous avons adopté une déclaration à la 108e session de la CIT qui prônait une approche de l'avenir centré sur l'humain ; trois ans après, nous faisons tous le même constat qu'avec l'avènement de la pandémie de COVID-19, toutes les conditions de vie de l'homme se sont aggravées. Un rapport de l'OIT qui date du 2 juin 2021 annonce je cite, « la crise économique créée par la pandémie devrait provoquer le chômage de plus de 200 millions de personnes dans le monde entier » fin de citation. Cela signifie qu'on assiste à une fragilisation à l'extrême des conditions d'existence avec la famine à travers toute la planète et au renforcement plus que jamais de l'exploitation et de l'oppression capitaliste sur les hommes. D'un côté, on assiste à la perte de nombreux acquis sociaux, perte de droit et de liberté individuelle et collective, perte dans le droit de travail et dans le droit sanitaire. De l'autre, on constate un enrichissement scandaleux des grandes multinationales comme indique un rapport de la banque UBS et un cabinet de conseil PwC intitulé, je cite « Comment les super riches se sont enrichis pendant la pandémie » fin de citation, publié le 7 octobre 2021. Dans les pays à économie arriérée comme le Bénin en Afrique de l'Ouest,

la pandémie de COVID-19 a fait moins de dégâts que la faim. Au Bénin, les travailleurs sont confrontés aux problèmes de manque criard des libertés démocratiques notamment syndicales. Savez-vous que sur l'initiative du gouvernement du président Patrice Talon, le Parlement a fait voter des lois liberticides qui limite le droit de grève à un maximum de 2 jours de grève par mois et de 10 jours de grève par an. Une loi modifie le code du travail et permet aux employeurs du public comme du privé de renouveler indéfiniment les contrats de travail de leurs employés dans le précaire statut de contractuels à durée déterminée, CDD. Une 3e loi permet à tout employeur du public comme du privé de licencier de façon abusive des employés sans qu'aucune structure d'arbitrage, tribunal de travail ou l'inspection du travail ne les rappelle à l'ordre. On peut retenir qu'au Bénin avec la restriction des libertés syndicales, l'emploi est précarisé à outrance. Le gouvernement en opérant des réformes a fermé plusieurs sociétés d'état renvoyant ainsi des milliers de travailleurs au chômage de 2016 à 2021. Plus de 10 000 agents de l'état ont été licenciés dans la même période, 305 enseignants qualifiés de l'état et une trentaine d'agents paramilitaires, policiers et forestiers ont été arbitrairement radiés de la fonction publique. À l'heure où nous nous lisons ici à Genève, au Bénin, les travailleurs souffrent et se plaignent de la famine généralisée à cause de divers impôts et taxes élevés qui écrasent les populations qui pour la plupart ont un faible pouvoir d'achat. Malheureusement, des responsables syndicaux du Bénin, d'une part de la CSTB et d'autre part de la CSA-Bénin, la COSI-Bénin et de 4 autres centrales syndicales respectivement ont déposé des plaintes dans des structures de l'OIT depuis 2019 contre des violations des conventions 87 et 98 et d'autres textes internationaux par le gouvernement et le Parlement du Bénin qui sont restés sans suite jusqu'à ce jour. Nous espérons vivement que l'OIT se saisisse de ces dossiers pour que le gouvernement du Bénin soit interpellé, condamné et rappelé à l'ordre pour le bonheur des travailleurs et des populations de notre pays. Alors je dirais au Bénin quand on se retrouve entre travailleurs, on dit « salut travailleur » le travailleur répète « travailleur salut », « salut camarade », « camarade salut ». Je vous félicite et plein de succès à nos travaux nous poursuivons le combat.

M. Selemo Mangobe

Gouvernement (Lesotho)

Merci Monsieur le Président de la conférence, vice-président, Monsieur Guy Ryder, directeur, Mesdames Messieurs. C'est un honneur pour moi de m'adresser à cette 110e session de la CIT qui est une manifestation exceptionnelle et l'occasion de dire adieu à Monsieur Guy Ryder et de saluer le nouveau directeur général, Monsieur HOUNGBO. Cette session a lieu quelques semaines après l'engagement par les dirigeants mondiaux et les partenaires sociaux pendant la 5e conférence mondiale à prendre des mesures vigoureuses pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Enfin, la conférence a eu lieu à un moment où le monde a souffert une perte d'emploi considérable en raison de la COVID-19. Monsieur le Président, le rapport du directeur général mettant en avant les difficultés auxquelles sont confrontées les PMA et leur marché du travail, par exemple, la COVID, des conflits dans le monde, le travail informel et une protection sociale inappropriée notamment. Les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT sont mieux placés pour remédier à cette situation. Il faut donc une coopération renforcée et un dialogue social. Parallèlement, les principes et droits fondamentaux au travail doivent être la base des initiatives et des stratégies de création d'emplois et d'extension de la protection sociale et de la justice sociale. Monsieur le Président, le Lesotho comme les autres PMA a gravement souffert de la COVID-19. Ceci signifie que nous avons perdu un grand nombre d'emplois notamment

dans le secteur manufacturier et hôtelier. En outre, nombre de personnes sans revenus étaient des travailleurs migrants. Heureusement, l'organisation internationale des migrations nous a aidé à former les jeunes qui avaient perdu leur emploi suite à des licenciements. L'OIM a également aidé dans les cas où des entreprises avaient dû fermer leurs portes. La formation et le recyclage des jeunes travailleurs leur a permis de se lancer dans de nouvelles initiatives. Au niveau macro, le gouvernement est en train d'élaborer une stratégie nationale de l'emploi et fait tout pour la transition du secteur informel vers le secteur formel, ceci pour créer des emplois décents. Il ressort clairement du rapport du directeur général que nos pays souffrent de graves conséquences en raison d'une couverture sociale inappropriée notamment dans le contexte de la pandémie. Pour faire face à ces lacunes, le Lesotho est en train de créer un régime de sécurité sociale exhaustif et le projet de loi sur la sécurité sociale sera soumis au Parlement avant la fin de cette année. Pour réaliser la justice sociale, une bonne gouvernance du marché du travail, nous avons réformé notre code du travail et nous sommes en train d'élaborer une loi sur la sécurité et la santé au travail, ceci pour garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs. Nous entendons présenter ces projets de loi au Parlement cette année. Pour conclure, j'aimerais abonder dans le sens des personnes qui ont pris la parole avant moi et qui ont remercié Monsieur Guy Ryder de son excellent travail. Il a conduit l'OIT de façon remarquable et nous lui souhaitons plein succès pour l'avenir. Nous pensons que même une fois qu'il aura quitté l'OIT il restera un ambassadeur de la justice sociale et du travail décent. Permettez-moi Monsieur le Président de souhaiter également à Monsieur Gilbert Hounbo un mandat fructueux de directeur général. Nous espérons bénéficier de son expérience, lui qui a fait une carrière illustre dans la diplomatie et nous nous engageons à le soutenir pendant son mandat l'OIT. Je dois aussi conclure en soulignant que la nomination de Monsieur Hounbo marque un jalon pour l'Afrique et c'est la fierté de l'Afrique. Merci.

M. Joseph Hamilton

Gouvernement (Guyana)

Excellence, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les délégués, Monsieur le vice-président, merci de me donner la parole. Le gouvernement du Guyana se félicite du rapport du directeur général à l'occasion de cette 110e session de la CIT. Le Guyana prend note des transformations qui ont eu lieu et qui ont des incidences sur le monde du travail. C'est le contexte dans lequel l'initiative du centenaire a été prise, l'initiative sur l'avenir du travail. La pandémie a eu des répercussions néfastes sur tous les pays et le Guyana ne fait pas exception. Cette pandémie a beaucoup nui à l'économie mondiale aux travailleurs. Les travailleurs ont été les victimes de ce ralentissement mondial de l'économie. Des centaines de millions d'emplois ont été perdus. Notre économie a aussi été fortement touchée mais nous avons pris des mesures pour la reprise. Nous continuons d'agir pour protéger les travailleurs en adoptant des mesures pour protéger l'emploi et défendre les droits des travailleurs. Monsieur le vice-président, le Guyana prend note des difficultés qu'on rencontre sur le marché du travail notamment dans les PMA. En particulier, je veux parler de la question des femmes dans les PMA. Comme dans beaucoup de pays en développement, être vulnérable, être au chômage et avoir des possibilités limitées de participer au marché de l'emploi sont des réalités. En outre, il y a le risque d'avoir des emplois de faible qualité, par exemple, les emplois domestiques. Nous continuons d'avancer pour réduire les disparités entre hommes et femmes et pour qualifier les travailleurs. Toutefois, nous estimons que les femmes sont toutes aussi capables que

les hommes. Toutefois, plusieurs femmes ont été choisies pour participer à ces formations par des initiatives comme celles du programme du Conseil de formation industrielle. Des dizaines d'individus ont été diplômés dans le cadre de ce programme, y compris une femme de 55 ans qui est maintenant entièrement qualifiée. Elle a fait 4 mois de formation intensive dans le cadre de ce programme. Nous prenons bonne note des remarques du comité de la liberté syndicale, à savoir qu'il y a une baisse dans le monde du nombre de nouvelles plaintes contre les violations de la liberté syndicale présentée par la procédure spéciale. Nous voulons croire qu'il était essentiel que les individus bénéficient de cette liberté syndicale entre autres. De plus, l'article 147a de la Constitution du Guyana, chapitre premier 01, énonce que sans son consentement aucune personne ne doit être empêché par la jouissance de la liberté d'assemblée, d'association et de manifester pacifiquement. C'est donc que nous avons le droit de nous assembler librement, de manifester pacifiquement et de nous associer. Nous pouvons adhérer à des parties politiques, des syndicats ou toute autre association. La sécurité, la santé et le bien-être au travail sont essentiels. C'est pourquoi le Guyana se félicite des travaux de l'OIT qui en vue de la mise en œuvre de la stratégie 2030 sur la santé et la sécurité au travail, qui se concentre sur la sensibilisation et le plaidoyer ainsi que la promotion d'instruments de sécurité de santé au travail notamment. Le gouvernement du Guyana continue de soutenir des bonnes pratiques de sécurité et de santé au travail. Se faisant, les employeurs des secteurs publics et privés, on rappelle à tous les employeurs leurs devoirs dans ce domaine donc les employeurs doivent assurer un environnement de travail sûr et salubre dans la mesure où c'est possible. Avant de conclure, permettez-moi de répéter que le Guyana accorde une grande valeur économique au travail domestique non rémunéré et nous pensons que les hommes et les garçons doivent participer aux travaux ménagers. Par ailleurs, il est nécessaire d'assurer la garde des enfants pour permettre aux femmes de participer au monde du travail. Merci.

M. Julien Yombouno

Gouvernement (Guinée)

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Mesdames et Messieurs, permettez-moi tout d'abord de vous transmettre les chaleureuses salutations des autorités de la République de Guinée en général et en particulier celle de son excellence Monsieur le Président de la transition, chef de l'État, le colonel Mamady Doumbouya. Mesdames et Messieurs, le rapport du directeur général du BIT souligné que face à l'ensemble des difficultés et des obstacles économiques et sociaux auxquels sont confrontés les pays les moins avancés, il est largement admis que leur transformation structurelle constitue un prérequis pour un développement durable stable. L'aspiration du Président de la transition et de son gouvernement est de travailler avec ses concitoyens pour forger une ère de renouveau, de démocratie et des progrès et de mettre notre cher pays sur la trajectoire qui lui permettra de profiter de immenses ressources naturelles. Le processus de refondation dans lequel se sont engagés les nouvelles autorités guinéennes sous l'égide du Conseil National du Rassemblement pour le Développement, CNRD, s'inscrit justement dans cet ordre là. Monsieur le Président, le même rapport indique également que l'OIT a déployé des efforts importants pour faire face à ces défis. Elle a renforcé et recentré son cadre normatif en adoptant plusieurs conventions et recommandations. La Guinée a ratifié l'ensemble des conventions fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail. À ce jour, elle continue de prendre des mesures nécessaires pour leur application. L'un des défis est aussi l'adoption de notre législation aux enjeux actuels

de développement. C'est pourquoi dans son programme, le gouvernement envisage la révision du code du travail et du code de la sécurité sociale. L'objectif étant de les aligner aux instruments internationaux dont la Guinée est partie et les adapter aux réalités du monde du travail.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Nous allons attendre quelques instants pour voir si on peut rétablir la connexion. Nous allons continuer puis peut-être allons-nous pouvoir vous redonner la parole. Je vais maintenant la donner à Monsieur Stetieh, représentant du gouvernement jordanien et j'invite Monsieur Bell des Bahamas à se préparer.

M. Nayef Stetieh

Gouvernement (Jordanie)

Je voudrais adresser nos profonds remerciements à l'OIT. J'adresse mes remerciements au Président et au vice-président ainsi qu'aux représentants des travailleurs et des employeurs et à tous les participants. Étant donné la crise actuelle, les gouvernements ont une lourde responsabilité à assumer. Ils doivent soutenir les efforts tripartites pour relever les défis actuels et surmonter la crise qui frappe le monde depuis quelques temps. Nous devons transformer ces défis en opportunités pour construire un monde meilleur et surmonter la pandémie de COVID-19. Pour créer davantage d'emploi et résorber le chômage qui frappe notamment les femmes et les jeunes, le gouvernement jordanien par le biais du ministère du Travail accorde beaucoup d'importance à la formation et au stage en entreprise et hors d'entreprise pour aider la main-d'œuvre à améliorer ses compétences techniques et pratiques afin de pouvoir occuper les emplois les plus qualifiés. Au Ministère du Travail, nous nous efforçons d'établir un système de travail approprié pour tous. Nous travaillons aussi beaucoup à l'inclusion des femmes dans nos politiques. Notre gouvernement s'efforce toujours de soutenir le secteur privé. Nous devons d'ailleurs parler de notre partenariat avec l'OIT dont nous nous réjouissons. D'ailleurs, l'OIT soutient un certain nombre de programmes dans le monde du travail au profit des travailleurs jordaniens. L'OIT apporte également un soutien approprié à tous les secteurs donc qui dépendent du ministère du Travail. L'OIT est notre principal partenaire dans les domaines de la santé et la sécurité au travail. Afin que le travail que fait le ministère du Travail correspondent aux bonnes pratiques internationales, notre Royaume dirigé par le roi Abdullah 2 souhaite élargir les possibilités de dialogue en tirant les enseignements provenant des autres pays notamment dans la période post pandémie afin de construire un avenir meilleur pour la Jordanie et pour d'autres pays. Merci.

M. Keith Bell

Gouvernement (Bahamas)

Au nom du gouvernement et du peuple du Commonwealth des Bahamas, je voudrais vous féliciter Monsieur le président ainsi que les vice-présidents pour votre élection à la présidence et vice-présidence de cette 110e conférence. Je suis certain que mes collègues ministres reconnaîtront comme moi votre grand compétence, ce pourquoi nous pouvons attendre une session particulièrement productive. Depuis ma désignation comme ministre du Travail et de l'Emigration en septembre 2021, mon

gouvernement s'est efforcé de rétablir la confiance et de reconstruire les relations entre les partenaires sociaux au Bahamas pour refléter l'esprit de la convention 144. Je voudrais adresser mes remerciements au directeur général de l'Organisation Internationale du Travail du soutien qu'il a apporté aux Bahamas pour qu'avec le bureau OIT des Caraïbes, nous atteignons les objectifs. Grâce à ce partenariat, les Bahamas ces 12 derniers mois ont ratifié la convention 159, ont adopté une politique nationale sur le travail des enfants et mis en œuvre le programme pays travail décent de 2e génération et nous sommes le premier pays des Caraïbes anglophones à le faire. Par ailleurs, notre gouvernement a décidé de ratifier la convention 190 et nous faisons le maximum pour la ratifier rapidement. Ces progrès enthousiasmants n'auraient pas été possible sans le travail du Conseil national tripartite des Bahamas et le soutien des partenaires sociaux. Au nom de notre Premier ministre, Monsieur Philip Davis et du gouvernement du Commonwealth des Bahamas, je remercie une fois encore notre directeur régional, Dennis Zulu, et la magnifique équipe du bureau Caraïbe de l'OIT, de la contribution apportée à la promotion de l'esprit de la convention 144, des consultations tripartites pour promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, mon gouvernement a hâte de renforcer les relations avec nos partenaires sociaux et d'élargir la collaboration alors que nous envisageons d'augmenter le salaire minimum, d'adopter des lois pour fixer un salaire vital et de faciliter la première phase du programme pays pour le travail décent. Que Dieu bénisse l'OIT et continue de bénir le Commonwealth des Bahamas. Merci.

M. Dominique St Elói

Travailleur (Haïti)

Monsieur le Président, je veux vous féliciter au nom des travailleurs et travailleuses d'Haïti pour votre nomination comme Président de cette assemblée. Messieurs Mesdames les représentants des travailleurs, Messieurs Mesdames les représentants des employeurs Messieurs Mesdames les représentants du gouvernement, cette 110e session de la Conférence Internationale du Travail, CIT, témoigne la volonté de l'OIT d'œuvrer à la quête du travail décent pour toutes et tous, de travailler conformément aux buts et objectif énoncés par la déclaration de Philadelphie. Les travailleurs d'Haïti travaillent dans des conditions très précaires qui les éloignent chaque jour des piliers du travail décent car les niveaux de la protection et la sécurité sociale ne cessent pas le taux de 4%, et même là encore, ceux et celles qui bénéficient de cette couverture n'ont droit qu'à des services au rabais. Les emplois sont très précaires, les salaires sont très bas, ils ne permettent pas au travailleurs de vivre en toute dignité. Le salaire minimum national est d'environ 5\$ américains par jour dans le secteur privé. Il reste totalement au-dessous dans le secteur public. La liberté syndicale est souvent mise en question par les gouvernements et les employeurs et le code du travail ne prévoit nullement la réintégration d'un travailleur licencié en raison de ses activités syndicales. Face à la faiblesse des institutions, notamment l'inspection du travail, les employeurs ne cessent les piétiner les principes et droits fondamentaux au travail. Le dialogue social n'est pas toujours présent et si le gouvernement faisait le dialogue social une priorité, les employeurs n'auraient d'autre choix que de respecter les droits et principes fondamentaux au travail. Par ailleurs, je reconnais malgré tout une timide volonté du gouvernement de facto actuel de dialoguer avec les organisations de travailleurs. Toutefois, ce que veulent les syndicats : le respect des droits et principes fondamentaux au travail ne devraient pas être une question de volonté d'un fonctionnaire ou d'un gouvernement mais une question

inscrite dans un cadre institutionnel. Je profite de cette tribune pour vous dénoncer le fonctionnement de la représentation du BIT en Haïti qui fonctionne non pour faire appliquer les buts et objectifs de l'OIT mais pour affaiblir les syndicats, affaiblir l'état et renforcer les gouvernements des ONG. Mesdames Messieurs, si vous ne le savez pas, Haïti est un pays dirigé par les organisations non gouvernementales, ONG. Ces dernières au lieu d'appuyer l'état et de renforcer l'action de l'état faisant la réalisation pour toutes et tous du travail décent, l'OIT s'arrange comme une petite ONG pour agir en violation des buts objectifs de l'organisation. L'OIT devrait être la première à encourager le dialogue social et les syndicats en Haïti. Cependant, face à l'importance et du rôle de l'OIT, au nom des travailleurs de la première République noire et indépendante du monde, le seul pays où des esclaves ont pu accéder à la fois à la liberté et l'indépendance par leurs hommes, j'ai sollicité de l'OIT la création en Haïti d'un bureau permanent. Mesdames Messieurs, les travailleurs d'Haïti connaissent un moment très difficile par le fait que le gouvernement ne cesse de perdre son autorité au profit des gangs. Cela aggrave la situation des travailleurs qui était déjà précaire. L'administration du travail qui devrait jouer le rôle de la police du travail n'est qu'un instrument aux mains des puissants employeurs. Enfin, la sécurité sociale est trop importante pour la laisser aux mains des politiciens [? 4 :49]. En Haïti, l'office national d'assurance vieillesse, ONA et OFATMA qui est l'instance étatique chargée de gérer la retraite des travailleurs représente une vache à lait pour les politiciens. Ils pillent en toute impunité le fond des retraites des travailleurs. Les employeurs, les travailleurs et le gouvernement avaient déjà sollicité un appui technique pour les représentants pour la réforme et auto-réforme de l'ONA et OFATMA. Du haut de cette tribune, au nom des travailleurs d'Haïti, je réitère cette demande d'appui technique pour la réforme de l'ONA et OFATMA notamment sa loi cadre.

M. Albert Emilio Yuson

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Nous nous réunissons dans cette période de guérison post pandémie et de troubles dans le monde dans ce que le directeur général Guy Ryder a décrit comme la maison de la justice sociale. Je voudrais remercier Monsieur Guy Ryder pour le rôle pivot qu'il a joué afin de maintenir le cap dans cette organisation dans cette période difficile. Même avant la pandémie, les régimes autoritaires prenaient de plus en plus de place. Le tripartisme et les normes et les valeurs qui y sont associées auraient pu facilement atterrir dans les poubelles de l'histoire. Sans l'engagement sans faille de Guy Ryder en faveur des principes de l'OIT, nous n'aurions pas eu une OIT qui a dû faire face à des chocs mais qui a su préserver ses fondamentaux. J'ai vu la puissance énorme de l'OIT et l'autorité morale de l'OIT et l'utilité du mécanisme de surveillance de l'OIT au Qatar. Il y a maintenant des progrès au Qatar mais les changements les plus importants pour les travailleurs sont encore à venir. En 2018, le gouvernement s'est engagé auprès de l'OIT à aligner ses lois et procédures sur les principes et droits fondamentaux au travail. Depuis le gouvernement a montré la volonté et la capacité de réformer, de réfléchir et de s'engager dans un dialogue. Toutefois, nous sommes maintenant en juin, à 5 mois de la Coupe du monde 2022. Les travailleurs migrants n'ont toujours pas le droit de constituer des syndicats et d'accéder à la négociation collective. Sans ces droits, nous ne pouvons pas considérer que le travail est fait. Ces droits essentiels doivent exister pour que les réformes soient durables et pour que des relations industrielles de qualité et stables fassent définitivement partie de l'avenir du Qatar. BWI propose la création d'un centre de travailleurs géré par et pour les travailleurs migrants. Nous voudrions que l'OIT écrive l'histoire et les aide à acquérir le

droit de faire entendre leur voix et de mettre à profit leur pouvoir collectif. Au premier forum international sur l'examen de l'immigration, les syndicats ont été alarmés de voir que si peu nombreux sont les gouvernements qui comprennent l'importance pour les migrants de pouvoir exercer ses droits. Nous exhortons l'OIT à jouer un rôle plus appuyé dans le débat et l'action mondiale pour que la protection et le respect des droits des syndicats soient au cœur d'une gouvernance d'immigration fondée sur les droits. La santé et la sécurité est la préoccupation commune des gouvernements, des employeurs et des syndicats. L'année dernière, BWI au côté des employeurs a recueilli 145 déclarations conjointes couvrant 489 000 lieux de travail et appelant à la reconnaissance de la santé et de la sécurité comme un droit fondamental au travail. La Conférence Internationale du Travail, la commission des affaires générales valident la convention 155 et la 187 pour inclusion dans les droits et principes fondamentaux au travail. Ceci est une victoire pour nous tous, une victoire pour tous les travailleurs. Le 11 juin, j'exhorte tous les délégués à voter en faveur de mettre la santé et la sécurité parmi les droits fondamentaux.

M. Kemal Özkan

IndustriALL Global Union

Monsieur le Président, Délégués. J'interviens au nom de l'Union mondiale industrielle qui représente plus de 50 millions de travailleurs de l'extraction minière, de l'énergie et du secteur manufacturier. Les droits syndicaux les plus fondamentaux sont attaqués dans le monde entier les uns après les autres. Les gouvernements introduisent des lois qui minent les droits des travailleurs dans de nombreux pays qui n'ont pas toujours, pas encore ratifié les conventions 87 et 98. Le nombre de pays qui excluent les travailleurs du droit à la l'union syndicale augmente. Des travailleurs sont arrêtés, détenus pour l'exercice de leur droit. C'est pourquoi nous engageons à promouvoir l'élargissement de la portée de la déclaration du centenaire de l'OIT, s'agissant des 3 fondamentaux de la liberté d'association, de la négociation collective mais également le salaire minimum, les heures de travail prestées maximales et la santé et la sécurité au travail. Monsieur le Président, le travail tue nos membres sur le lieu de travail. Il y a des décès, des blessures, des maladies et les employeurs ne sont pas tenus pour responsables. Des milliers de travailleurs du secteur minier sont tués chaque année dans le monde avec ces ouvriers qui doivent accepter ce risque de mourir au travail. Cela fait partie de leur travail. Les grues, les plaques d'acier, les explosions de gaz sont des risques constants pour les ouvriers des chantiers de démantèlement des navires où le taux de décès annuel et le nombre de blessures sérieuses est bien plus important que ce qui fait l'objet des rapports. Les maladies en lien avec le travail tuent davantage que les accidents. Par exemple, les ouvriers du secteur électronique sont exposés à des produits chimiques qui amènent à des taux de cancer, des problèmes de fausse couche, d'anomalies congénitales. C'est pourquoi, il s'agit de mettre un terme au travail peu sûr et garantir la participation. Alors la santé et la sécurité, c'est un droit fondamental et nous attendons une reconnaissance de la COVID-19 comme une maladie professionnelle et nous exigeons une nouvelle convention sur la protection face aux risques biologiques. Nous réitérons également notre engagement à la campagne de ratification de la convention 176. Nous exigeons une réglementation des chaînes d'approvisionnement mondiales peu durables et à ce que l'on trouve réponse face au modèle de commerce et de production. Depuis la crise de la COVID-19 avec des risques énormes pour les droits des travailleurs, des règles internationales sont nécessaires. C'est urgent pour mettre un terme au déficit du travail décent dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. C'est tout aussi

important que l'autorité de réglementation accompagnée d'audits quant aux performances en matière de droits de l'homme. Nous continuons d'exiger qu'une convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement incluant un cadre mondial avec des normes du travail est essentielle pour les négociations transfrontalières et la négociation collective sur base du cadre identifié en 2016. Nous devons porter une attention particulière sur le dialogue, les relations industrielles dans le domaine social transnational et il doit s'agir d'accords contraignants entre les syndicats et les entreprises multinationales, c'est essentiel. Par conséquent, nous devons poursuivre notre travail pour développer, renforcer les mécanismes de règlement des différends, notamment en examinant un nouvel outil de l'OIT qui sera rendu disponible pour les médiateurs. Merci.

M. Hugo Buisel Quintana

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, représentants des gouvernements, des employeurs, Camarades. Je souhaiterais rappeler ce qu'a dit le directeur général. Il nous a appelé à lancer une nouvelle politique de plein emploi. La crise mondiale en lien avec la pandémie, l'invasion russe en Ukraine et la remise en question de l'état providence réaffirment notre conviction : une gouvernance démocratique, efficace et responsable c'est le cadre le plus essentiel et nécessaire afin que les pays puissent renforcer leur processus de croissance et de développement. Lutter pour la défense des droits des travailleurs, des droits syndicaux et pour une valorisation du contrôle public, c'est notre objectif. En l'absence de tout cela, on aurait la corruption, le risque de détournement de fonds. C'est pourquoi nous invitons tous les secteurs à réfléchir à un triple défi. Tout d'abord, proposer une reprise économique mondiale qui place la dignité des personnes en son centre. Deuxièmement, le respect de l'environnement. Trois, combler les fossés des inégalités entre les nations et entre les personnes. Ces objectifs doivent constituer un point d'inflexion pour amener les changements nécessaires. Il faut ici impliquer tous les acteurs pour atteindre ces valeurs et ces objectifs. Au sein des organismes de contrôle, nous connaissons bien les problèmes rencontrés par nos camarades. Nos activités sont très spécifiques et nécessitent des solutions différenciées. Donc l'absence de processus de sélection sur base du mérite ou en l'absence de formation et bien cela mine l'efficacité des organismes de contrôle. Il est nécessaire de défendre nos institutions et leurs travailleurs. Il faut pouvoir travailler sans pression interne, externe. Ceci permettra de préserver la qualité des rapports afin que les aspects techniques prévalent face à la politique. Il faut éviter de constamment tuer le messenger. Les institutions de contrôle public sont confrontées à du harcèlement alors qu'il s'agit ici de garantir la responsabilité dans la gestion des biens publics. En tant que secrétaire général de l'ULATOC et de l'UTOOC et avec le soutien de tous les pays qui participent, nous souhaitons ici renforcer la protection des travailleurs chargés du contrôle. Notre projet est bien connu des responsables des départements chargés des normes et des activités sectorielles et nous espérons que ce projet sera réalisé, c'est essentiel pour garantir des sociétés plus justes. Je vous remercie.

M^{me} Norhazlina Mydin

Association internationale d'hygiène du travail

Monsieur le Président, Délégués, Invités, Observateurs, Mesdames et Messieurs. Tout d'abord, merci de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer à l'occasion de cette conférence. Nous représentons 18 000 membres de 35 pays et nous sommes ravis de participer à ces travaux. La reconnaissance de la santé et la sécurité sur le lieu du travail en tant que droit fondamental, ce n'est que le début. Il s'agit de renforcer le cadre réglementaire, renforcer les partenariats. Le directeur général a mentionné que 3 millions de vies sont perdus chaque année à cause des accidents sur le lieu du travail et les maladies professionnelles et ici, il s'agit pour l'OIT de garantir les droits des travailleurs dans ce domaine. C'est pourquoi nous devons nous doter d'un instrument juridique pour protéger les travailleurs. Les entreprises connaissent une reprise après la pandémie, mais il ne faut pas détourner les yeux de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il s'agit de garantir une réglementation, c'est un droit fondamental. Il s'agit également de développer les capacités. Ce ne sont pas uniquement les organismes de réglementation mais également les organisations chargées de la santé et de la sécurité, les chercheurs, les travailleurs les étudiants qui doivent accompagner les entreprises et les PME afin que des mesures soient prises pour garantir la sécurité. L'accès à la formation est beaucoup plus facile grâce aux formations en ligne. Il s'agit également de poursuivre la recherche en la matière et il s'agit d'aider les pays en développement. Il convient de se doter de stratégies pertinentes et ce, pour promouvoir et mettre sur pied une culture de la prévention. Notre mission à l'IOHA, c'est de renforcer les réseaux des organisations qui promeuvent, développent des mesures pour garantir cette santé et cette sécurité. C'est un droit fondamental et il s'agit ici de contribuer ainsi aux ODD des Nations Unies, tout particulièrement les objectifs 8, 3, 4 et 17. La Tokyo Declaration on Vision Zero For All témoigne de l'importance des partenariats à l'échelle mondiale. L'accès à un environnement sain et sûr, ce n'est pas une option c'est un droit fondamental pour les travailleurs du monde entier. Je vous remercie.

M. Ignacio Alonso Alasino

Commission Internationale Catholique pour les Migrations

Monsieur le Président, la CICM est heureuse de faire cette déclaration à la CIT suite au rapport du directeur général. La CICM protège la dignité humaine et protège les droits humains des réfugiés et des migrants, pour les réfugiés, les demandeurs d'asile, les personnes déplacées dans leur propre pays, les survivants de traite d'êtres humains et d'autres migrants. Alors que le monde continue de réagir à la pandémie, les réfugiés et les migrants sont extrêmement vulnérables non seulement à la pandémie mais aussi aux conséquences des conflits militaires dans le globe. Nous souhaitons attirer l'attention sur les aspects suivants : d'abord, concernant la situation actuelle et le monde du travail nous pensons que la pandémie aggrave les inégalités et contribue à cette culture du tout jetable dénoncée par le pape François, en favorisant les plus privilégiés mais en laissant la plupart des personnes sur le bord du chemin sans accès aux droits de l'homme y compris au travail décent. Avec l'objectif d'assurer la protection des plus vulnérables, notamment dans les pays en développement, une approche centrée sur l'humain est essentielle pour répondre à cette tragédie mondiale et en outre, c'est essentiel pour réaffirmer l'aspect central du travail dans la transformation d'une économie plus durable du point de vue social et

environnemental. Conformément à cette transformation, l'examen de l'économie sociale et solidaire et l'inclusion des conditions de travail sûr et salubre en tant que principes fondamentaux et droit au travail reste et est une démarche particulièrement opportune. Aujourd'hui il y a des tensions géopolitiques très graves avec la situation humanitaire en Ukraine qui présente toute une série de difficultés. Nous devons faire des efforts de façon collaborative pour la situation des réfugiés et des personnes déplacées en Europe. C'est le mouvement le plus considérable de cette nature depuis la 2e guerre mondiale. La CICM et d'autres organisations catholiques s'engagent à aider en Ukraine et dans les pays voisins, ceci sous forme de vêtements, d'eau et de d'alimentation etc. Nous nous faisons aussi les avocats de l'action humanitaire au niveau international. Troisièmement, nous vivons à un moment d'engagement peu stable en faveur du multilatéralisme et une coopération entre états et organisations de la société civile est très nécessaire. Nous pensons qu'une institution mondiale comme l'OIT est bien placée pour jouer un rôle essentiel pour défendre la dignité des travailleurs et pour soutenir le dialogue social entre gouvernements et associations de travailleurs et d'employeurs. Nous voudrions vous parler du message suivant et notre organisation est prête à répondre aux besoins actuels et à l'appel du pape François. Dans le monde complexe actuel, nous devons mettre en avant l'importance d'un travail décent inclusif et bon. Cela fait partie de notre identité humaine et c'est nécessaire pour le développement humain et l'avenir de la planète. Nous avons besoin de personnes et d'institutions qui défendent la dignité des travailleurs et la dignité du travail de tout un chacun ainsi que le bien-être de la terre qui est notre maison commune. Il faut que personne ne soit laissé de côté. Merci Monsieur le Président.

M^{me} Edileuza Guimarães

HomeNet International

Merci Monsieur le Président de me donner la possibilité d'intervenir à cette plénière je m'appelle Edileuza Guimarães. Je suis une travailleuse domestique au Brésil. Aujourd'hui, je représente HomeNet, un réseau d'organisations de travailleurs à domicile de 20 pays qui représente ensemble plus de 600 000 travailleurs domestiques. Je suis présidente d'ATEMDO, l'association des travailleurs domestiques de l'économie solidaire une petite association au Brésil qui est affiliée à HomeNet International. Une étude de l'OIT de 2019 a montré qu'il y avait plus de 260 millions de travailleurs domestiques dans le monde et beaucoup d'entre eux sont des femmes. Tandis que la pandémie a touché tout le monde, elle a eu des incidences beaucoup plus graves sur nous travailleuses à domicile. Il n'avait pas de travail, pas de revenu, des dettes croissantes, la faim, pas de protection sociale et des vaccins non accessibles ce qui a conduit à la mort de beaucoup de nos camarades et membres de nos familles. Notre organisation sœur [? 1:40] a mené une étude d'impacts sur les effets de la COVID-19 sur les travailleurs du secteur informel et cette étude a permis de constater que les travailleurs à domicile étaient le groupe le plus gravement touché par la pandémie, et que ce secteur a été le plus long à se relever. Pendant ces périodes difficiles nos organisations nous ont aidé et nous avons pu construire une solidarité entre nous. Un des modèles qui a fonctionné, c'était l'économie sociale et solidaire. Nos organisations, des entreprises ainsi que d'autres organisations ont été les seules qui se sont adaptés au changement des chaînes d'approvisionnement et ont modifié leur modèle de production pour fournir du travail aux travailleurs domestiques. Si nous voulons une reprise juste et fondée sur l'humain, nous devons nous concentrer sur l'économie informelle et sur les organisations de l'économie sociale et solidaire. Beaucoup de modèles économiques ont échoué pendant cette pandémie, mais

l'économie sociale et solidaire a été un modèle extrêmement favorable pour les travailleurs et c'est un modèle résilient. C'est une façon d'assurer la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ce qui est tout à fait conforme à la recommandation 204 de l'OIT. C'est une façon de contribuer à la réalisation des ODD et en particulier de l'objectif 8 de travail décent et de croissance économique et de l'objectif 5 d'égalité homme-femme. En tant que travailleurs domestiques et organisateurs de l'économie sociale et solidaire ou plutôt partisans de l'économie sociale et solidaire, nous invitons l'OIT à poursuivre son travail dans ce domaine et à créer des espaces de dialogue avec les syndicats des travailleurs informels et les réseaux au niveau national, régional et international. Nous souhaitons poursuivre la coopération au sujet de l'économie sociale et solidaire car c'est un moyen d'assurer une reprise centrée sur l'humain. Merci.

M^{me} Yasemin Eren

Organisation de la Coopération islamique

Mesdames, Messieurs, d'emblée j'aimerais remercier Monsieur Guy Ryder, de sa conduite de l'organisation pendant ses deux mandats. Je voudrais également féliciter Monsieur Hounbo de son élection. Nous sommes certains qu'il va encore renforcer les capacités de l'OIT à aider les États membres à relever les défis dans le domaine du travail. Concernant cette réunion, nous nous félicitons que le rapport du directeur se porte sur les PMA. La pandémie a renforcé les inégalités entre pays et a surtout touché les plus vulnérables. Comme indiqué dans le rapport, la communauté internationale devrait affronter cette question avec solidarité et responsabilité. En ce qui concerne l'OCI, nous faisons de notre mieux pour promouvoir le développement socio-économique des États membres. Il s'agit d'efforts en vue, de la reprise, de la réduction des vulnérabilités, de la résilience, etc. Concernant la pandémie, des mesures ont été prises pour aider les États membres notamment les PMA. Le fonds de solidarité islamique a accordé une aide urgente à ces pays pour lutter contre les conséquences sanitaires économiques et sociales et pour l'achat de vaccins. La banque islamique de développement a attribué 1,2 milliard de dollars en réponse d'urgence, et elle a également œuvré à l'intégration dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. L'OCI a pris plusieurs décisions dans le domaine du travail en mars 2022. Les États membres ont été encouragés à donner la priorité à la formation. Le TVET de l'OCI et des programmes similaires ont également œuvré à l'employabilité des travailleurs. Nous sommes déterminés à renforcer l'investissement dans la formation scientifique, technologique et les mathématiques notamment. Le programme de Doha demande une transformation structurelle qui rendra les sociétés plus résilientes. Avant ça, la déclaration du centenaire nous avait rappelé qu'il était nécessaire d'investir dans les personnes. Le développement, c'est aussi avoir un environnement qui permet de réaliser son propre potentiel humain. Tant qu'il y a une occupation, le développement ne peut pas être réalisé. C'est pourquoi nous nous félicitons du rapport du directeur général sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Nous remercions Monsieur Ryder de l'excellence de ces rapports depuis plusieurs années. Le directeur général indique que l'occupation s'est intensifiée en 2021, que les colonies légales ont continué de s'étendre, et que l'on a enregistré le plus haut nombre d'incidents par les colons. Ce n'est pas exagéré de dire que les choses se sont dégradées depuis la publication de ce rapport puisque nous avons tous été témoin de violences de la part des forces d'occupation. La communauté internationale ne peut pas laisser cette situation se dérouler en toute impunité. Merci.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Merci vous avons donc terminer la liste d'orateurs. Mesdames, Messieurs, je vous remercie de vos interventions extrêmement intéressantes et nous allons pouvoir conclure donc cette session plénière. Nous reprendrons les débats demain. Mesdames et Messieurs, la séance est levée.

► Jeudi, 09 juin 2022

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Mesdames, Messieurs, je vous remercie de vos interventions et nous avons donc terminé la huitième session plénière de cette CIT. Nous reprendrons la discussion générale après la pause. Mesdames, Messieurs, la séance est levée.

M. Leatinu'U Wayne So'oialo

Gouvernement (Samoa)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, honorable délégués, Mesdames et Messieurs. Talofa lava et chaleureuse salutation. Je suis très heureux de prendre la parole au nom de mon pays, l'état indépendant de Samoa. Au nom du gouvernement du Samoa, je voudrais féliciter le ministre Claudio Moroni de l'Argentine pour son élection à la présidence de la conférence. Vous pouvez compter sur le soutien plein et entier de notre délégation. Alors que ce tient cette 110e session de la Conférence internationale du Travail, nous voulons rappeler la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et sa réaffirmation du monde social de l'OIT ainsi que le rôle essentiel du dialogue social et des normes internationales du travail. C'est avec ces engagements et l'esprit que nous devons élaborer des stratégies de reprise après la COVID-19 et faisant face aux autres défis mondiaux qui reflète une riposte solide, cohérente au niveau mondial. On est dans les états membres grâce à des initiatives conjointes et des dispositifs institutionnels améliorées. Nous félicitons le Directeur général pour son rapport qui donne la priorité aux pays les moins avancés. Le lien étroit qui existe entre notre monde en matière de justice sociale consistant à ne laisser personne de côté et la situation vulnérable des PMA relèvent bien l'importance du travail de l'OIT. C'est là qu'il faut renforcer la protection du travail dans les états membres grâce à des réformes dans la législation du travail dans les pays, l'élaboration de politique qui amènera les modifications nécessaires dans les pays et dans les entreprises. Conformément à l'objectif de création d'emploi décent dans les pays insulaires du pacifique, nous continuons à d'accorder une grande importance à une transition juste et à la priorité à donner au travail décent au cœur de l'action climatique. En tant que coprésident du conseil consultatif international de la coalition action climatique pour l'emploi, nous espérons poursuivre dans ces efforts de consolidation de la création d'emploi vers la région du pacifique pour compléter les initiatives d'adaptation et d'atténuation. Par ailleurs, Samoa donnait la priorité aux principes figurant dans la convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans la législation nationale. Un projet de loi sur les relations au travail dans l'emploi est examiné actuellement par le parlement. Il renforcera la protection des travailleurs

contre le harcèlement y compris sexuel et contre les licenciements abusifs. Alors que nous sommes dans une reprise post-COVID et que les frontières rouvrent, Samoa vont lancer sa politique nationale de l'emploi. Elle inclut la création d'emploi décent, le renforcement de la santé et de la sécurité, le développement des compétences et la mise en profit des opportunités émergentes pour retrouver les niveaux pré-COVID d'emploi et d'activité économique. Pour conclure Monsieur le Président, nous adressons nos remerciements à l'OIT, au Directeur général Monsieur Ryder pour le soutien constant qui est apporté à Samoa pour atteindre son objectif ultime des emplois inclusifs et productifs comme l'a déclaré notre Premier ministre lors du forum mondial pour une reprise centrée sur l'humain, Samoa et les états insulaires du pacifique continuent à s'acquitter de leur engagement en faveur du travail décent en améliorant les normes du travail qui repose sur les fondements de notre culture et de notre patrimoine qui ont permis de préserver leur monnaie sociale dans cette région. Je vous souhaite une conférence productive et nous nous réjouissons de poursuivre le dialogue alors que nous naviguons dans cette reprise post-COVID. Merci.

M^{me} Jeanette Jara

Gouvernement (Chili)

Monsieur le président, j'ai l'honneur de participer pour la première fois à cette conférence en tant que ministre du Travail et de la Sécurité sociale du gouvernement chilien. Je voudrais tout d'abord saluer les travailleurs, les employeurs et les gouvernements grâce auxquels cette conférence est possible. Je voudrais aussi adresser aussi nos remerciements au Directeur général sortant Monsieur Guy Ryder et lui souhaiter beaucoup de réussite dans sa vie future et souhaiter beaucoup de réussite à son successeur, Monsieur Hounbo. Je voudrais souligner que le programme du président Boric cherche à satisfaire les demandes de tout ton peuple qui s'est exprimé avec force en octobre 2019 et qui a relevé les grandes fractures qui existent dans le pacte social du pays. C'est ceci qui donne son sens au processus en cours et au programme de transformation que nous avons lancé le 11 mars dernier. Le principe fondamental qui nous inspire est celui du travail décent. Nous sommes convaincus que le travail n'est pas une marchandise, c'est une source de dignité humaine et de cohésion sociale. Parmi nos priorités figure une réforme de la prévoyance et de la sécurité sociale qui répondra aux normes de l'OIT. Ce qui existe à l'heure actuelle est un système imposé lors de la dictature, un système en crise de légitimité. Nous sommes en train de lancer des politiques pour corriger les dégâts économiques causés par la pandémie. Pour cela, il faut apporter le soutien suffisant à la société chilienne notamment les femmes, les personnes fragiles pour aider à retrouver de l'emploi et à participer au monde du travail. Nous voulons tirer les enseignements de cette crise pour consolider notre système de protection sociale. Par ailleurs, nous sommes en train de relever le salaire minimum avec une hausse significative supérieure à celle des 25 dernières années et nous l'avons fait via le dialogue avec employeur et travailleur. C'est comme cela que nous allons progresser vers réduction de la semaine de travail à quarante heures. Je voudrais également dire que nous avons un programme solide d'égalité homme-femme dans le monde du travail. Et pour parachever notre programme, nous voulons être le premier gouvernement féministe dans l'histoire de notre pays. Dans le cadre de cette conférence, je voudrais souligner que nous voulons aussi renforcer l'intégration du Chili au cadre normative de l'OIT, aller vers la ratification de la convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail notamment. Je voudrais aussi dire que nous allons élaborer une stratégie nationale de formation professionnelle pour

faire face aux défis apportés par les évolutions technologiques. C'est là que se trouve l'avenir du travail. Le Chili est en pleine transformation. C'est une période d'espoir. Et sous la direction du président Boric, nous ferons face à ce défi que nous emmène l'histoire avec beaucoup de conviction et un grand sens de responsabilité. Nous savons qu'il s'agit d'un travail collectif qui doit passer par le dialogue, par des accords qui nécessitent des compromis et de la conviction. Je vous remercie.

M. Suchart Chomklin

Gouvernement (Thaïlande)

Monsieur le président, je voudrais tout d'abord féliciter l'OIT pour la tenue de cette conférence en personne. C'est un signe définitivement positif de la reprise. Je remercie le Directeur général Ryder de son leadership et du travail fait pendant ses mandats. Avant la COVID-19, les PMA faisaient déjà face à de nombreuses difficultés. Maintenant, atteindre l'objectif des ODD est d'autant plus difficile. Nos partenariats et coopérations s'étendent aux pays de la Naz [? 1:38], mais aussi à d'autres pays de l'Asie, d'Afrique et portent surtout sur des sujets tels que la sécurité sociale, la formation professionnelle et les systèmes de reconnaissance des compétences. La Thaïlande soutient et félicite le Directeur général d'avoir mis les PMA au cœur de son programme. Les conséquences de la COVID-19 exigent de nous de la résilience. En tant que membre fondateur de l'OIT, la Thaïlande est engagée en faveur de la justice sociale de l'emploi productif et du travail décent pour tous tout en préservant une croissance durable et inclusive. Je voudrais à ce propos vous faire part de certaines bonnes pratiques mises en œuvre par la Thaïlande pendant la pandémie. Nous avons tout d'abord adopté un système de réponse qui englobe l'ensemble du gouvernement chapeauté par le ministère du Travail, le ministère de la Santé pour lutter contre la COVID-19 au travail. Nous avons pu vacciner plus rapidement tous les travailleurs de notre pays quelle que soit leur nationalité. C'est ainsi que quatre-millions de travailleurs ont été vaccinés par le ministère du Travail. Notre programme de préservation des emplois dans les PME a permis d'apporter un soutien à 400 000 petites entreprises, de préserver cinq millions d'emplois et d'ancrer 60 000 nouveaux. Nous avons également un projet destiné à apporter une réponse équilibrée aux conséquences de la COVID-19 sur la santé, sur l'économie, les emplois et revenus de nombreux travailleurs dans le secteur manufacturier qui ont bénéficié de protection grâce à des tests, des vaccins et des mises en quarantaine. Je projette à soutenir les entreprises, protéger la santé des travailleurs tout en aidant le pays à préserver plus de 400 000 emplois et à atteindre des records de valeur de ces exportations depuis trente ans. La Thaïlande accorde aussi de l'importance à la promotion d'apprentissage de qualité essentielle pour de l'emploi productif. Nous soutenons donc de nouveaux travaux d'établissement de norme en matière d'apprentissage. Avant de conclure, je voudrais réaffirmer l'engagement de la Thaïlande à collaborer avec l'OIT et avec la communauté internationale dans cette période de reprise postpandémie. Nous avons hâte de créer cet avenir d'emploi productif de travail décent où personne ne sera laissé de côté. Je vous remercie.

M. Akihiro Ichimura

Employeur (Japon)

Je voudrais tout d'abord adresser mes sincères condoléances aux familles de ceux qui ont perdu des proches à la COVID-19. Le monde s'achemine vers la reprise de

l'activité économique et sociale normale et ne considère plus la COVID-19 comme une grande menace alors que la vaccination augmente ou s'étend, la maladie devrait être une phase endémique. Il sera essentiel de continuer à prendre des mesures rigoureuses pour empêcher la propagation de l'infection et pour relancer l'activité économique. Alors qu'une menace s'éloigne, le monde se retrouve confronté à une autre menace, celle de l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Ma compassion va aux nombreuses victimes de ce conflit. Il s'agit d'une grave crise qui ébranle les fondements de l'ordre international battit après la Deuxième Guerre. Il est maintenant essentiel que la communauté internationale s'unisse de façon déterminée pour y réagir. Par ailleurs, donner trop d'importance au capitalisme, à l'actionnariat et au libre marché a entraîné de nombreux problèmes sociaux, la destruction de l'environnement des écosystèmes et le creusement des inégalités. Pour faire face à ces problèmes, la communauté des entreprises japonaises doit pratiquer un capitalisme durable. Pour se faire, Keidanren vise à créer une société 5.0 pour les ODD. La société 5.0 signifie concilier le développement économique et la résolution des questions sociales en exploitant les technologies novatrices. Cela permettra d'atteindre les ODD et de bâtir une société durable, diverse et inclusive. Pour créer cette société 5.0, il faut mettre à profit l'innovation telle que la transformation numérique et la transformation verte. Il faut partir de l'idée que l'innovation née des personnes. Et à partir de cette idée, Keidanren s'efforce d'améliorer l'implication des travailleurs pour plus de diversité d'inclusion. Nous pensons qu'une politique stratégique de l'emploi est importante et cela fera l'objet de discussion d'ailleurs à cette conférence. À condition qu'il existe un filet de sécurité, nous voulons promouvoir une grande mobilité de la main d'œuvre notamment par des évolutions des carrières indépendantes, par des possibilités de recyclage et de renforcement des services de mise en relation. Face à l'évolution du contexte des affaires, au nom des entreprises japonaises, Keidanren continuera à se consacrer à davantage de collaboration entre les employés et la direction au niveau national des entreprises dans le cadre des initiatives prises avec une vision sociale. Je ne sais pas quelle sera la situation lorsque vous regarderez cet enregistrement vidéo, mais je peux vous dire que le Japon progresse graduellement vers la ratification de norme fondamentale du travail de l'OIT qui ne l'ont pas été en particulier la convention 105 sur l'abolition du travail forcé. Keidanren fait le maximum pour collaborer afin d'aboutir à la ratification de cette convention. Il s'agit d'une question de longue date, mais cette ratification est imminente. Et je voudrais féliciter le gouvernement japonais du travail fait dans ce sens.

M. Elmer Labog

Travailleur (Philippines)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les coprésidents de la conférence, bonjour à tous. Je vous présente nos salutations de paix et de solidarité. Je tiens à féliciter chacun à l'occasion d'une excellente 110e CIT. Je suis venu ici aujourd'hui pour représenter les travailleurs des Philippines. Je voudrais vous exposer nos profondes inquiétudes face à la situation des droits du travail qui se détériorent aux Philippines. À l'occasion de la 108e Conférence internationale en 2019, de graves violations de la convention 87 de l'OIT aux Philippines ont été dénoncées devant la commission d'application des normes. Cela a mené la conférence de 2019 à inviter le gouvernement des Philippines à recevoir une mission de haut niveau tripartite, mais c'est seulement cette année que les Philippines ont accepté officiellement cette mission en la prévoyant leur régime pour le mois de mai 2022, mais cela a été de nouveau reporté. Nous sommes très déçus de ce report. Nous attendons des mesures d'urgence à cet égard,

mais nous entretenons de graves violations des droits syndicaux qui se poursuivent. La situation s'est d'ailleurs aggravée depuis 2019. Des cas supplémentaires ont été présentés lors de l'échange virtuel tripartite de l'OIT au mois de septembre 2021. Et en particulier, il y a eu le meurtre des syndicalistes Manny Asuncion, Dandy Miguel, Dennis Sequeña et Leonardo Escala. Des assassinats, des arrestations illégales, de fausses accusations, des harcèlements et des exclusions forcées, tout cela s'est aggravé malgré nos exigences répétées dès nos demandes d'enquête. Entre temps, nous continuons de nous heurter à des salaires inhumains, à des prestations non adaptées, à des formes précaires de travail. Les travailleurs informels sont les plus gravement touchés par les crises et pourtant, c'est eux qui bénéficient le moins de programmes sociaux de protection très limitée. Et les femmes travailleuses sont devenues plus vulnérables face à la violence et à la discrimination. Les travailleurs migrants philippins protestant face à l'imposition obligation de lourdes taxes sur leur revenu durement gagné pour les voir en outre empocher par des responsables corrompus. Nos professionnels maritimes représentant près de 25 % de la main d'œuvre maritime du monde se trouvent bloquer dans certains pays sous l'effet de l'action de recruteurs agissant de manière illégale. Et pourtant le gouvernement a pris des mesures pour limiter davantage le mouvement syndical, il a ainsi créé une équipe nationale destinée à mettre un terme au conflit armé local communiste et a créé l'alliance pour la paix industrielle, il a aussi adopté une loi antiterrorisme en 2020 et nous insistons en outre à l'abus continu de mandat de perquisition. Une prétendue insurrection est utilisée comme prétexte pour pénaliser le système syndical. Le président Duterte qui va quitter ses fonctions laissera derrière lui toute une trainée sans précédent de violation des droits syndicaux. Sans remise en cause de leur responsabilité, ces violations resteront au même niveau. Et maintenant, nous avons le nouveau président Bongbong Marcos. Il n'a pas présenté de programme concret face aux demandes des travailleurs. Et dans ce contexte nous exigeons de Marcos ce qui suit : 1) qu'il s'engage à accepter la mission de haut niveau de l'OIT le plus rapidement possible. 2) qu'il présente une feuille de route de façon à résoudre les préoccupations découlant de l'échange virtuel avec le secteur des travailleurs. 3) qu'il s'engage à défendre et protéger les droits des travailleurs en respectant comme il convient les conventions de l'OIT. 4) qu'il poursuive en justice le président Duterte et les autres auteurs d'injustice. 5) qu'il présente un programme clair destiné à faire face aux graves problèmes en matière de travail décent et de protection sociale. Pour nous Mesdames et Messieurs, il n'y a pas de cause plus noble que la lutte pour les droits des travailleurs. Notre engagement en faveur de cette lutte se poursuit. Nous vous prions instamment de continuer de manifester votre solidarité à l'égard des travailleurs philippins. Merci.

M. Sadik Arslan

Gouvernement (Türkiye)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs. Je tiens tout d'abord à m'associer à ceux qui m'ont précédé et à remercier Monsieur Guy Ryder de son grand dévouement et de ses services à la tête de l'OIT pendant la dernière décennie. Et je tiens également à féliciter Monsieur Gilbert Hounbo de son élection au poste de Directeur général de l'OIT. Nous remercions le Directeur général de son rapport intitulé : « Les pays les moins avancés, crises, transformations structurelles et avenir du travail ». Les nouvelles crises ont rendu le marché du travail et la production encore plus fragile en particulier dans les PMA. Aujourd'hui, le nombre de PMA malheureusement a augmenté pour atteindre 46, alors qu'il n'était que 25 en 1971. La Turquie accorde la plus haute importance à ce sujet

comme le montre le fait que nous ayons accueilli la quatrième conférence des Nations-Unies sur les PMA en 2011. Mesdames et Messieurs, aujourd'hui, la Türkiye continue de faire son mieux pour aider les opprimés et pour défendre les personnes dans le besoin partout dans le monde, quelle que soit leur nationalité et leur langue, leur race ou leur conviction. Je suis fier de souligner qu'en fonction des derniers rapports sur l'aide humanitaire mondiale, la Türkiye est le pays qui a apporté le plus fort volume d'aide humanitaire par habitant. La Türkiye reste aussi le pays qui accueille le plus grand nombre de réfugiés au monde. Mon pays a dépensé des dizaines de milliards de dollars pris sur ces propres ressources nationales en faveur de plus de 3,7 millions de réfugiés syriens. Malgré nos efforts constants pour assurer la paix de manière durable dans la région, la crise des refuges entraînée par la guerre en Ukraine montre une fois encore qu'une solution permanente face à de tels problèmes n'est possible que grâce à la solidarité internationale. Une fois encore, nous appelons la communauté internationale à partager la charge et la responsabilité des pays accueillants des réfugiés comme la Türkiye. La pandémie du COVID-19 a entraîné un effet négatif pour le monde du travail à bien des égards, et cela au niveau mondial. La Türkiye a été l'un des pays qui a le mieux réussi à lutter contre la pandémie. L'économie turque a connu une croissance de 11 % l'année dernière, ce qui a été sa plus forte croissance au cours des dix dernières années. Notre ministère du travail et de la sécurité sociale a aidé plus de neuf-millions et demi de citoyens en leur versant des allocations de travail de court terme, en leur versant aussi une aide en liquide, en créant des assurances chômage et en prenant des mesures d'emploi et de normalisation dans le cadre du programme de protection sociale. Malgré tous ces efforts, nous avons tout de même connu des effets négatifs des fluctuations économiques mondiales qui se produisent maintenant en période postpandémique. Mesdames et Messieurs, nous apprécions le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires Arabes occupés. Depuis des dizaines d'années, l'occupation illégale du territoire palestinien qui se poursuit, la destruction des colonies des peuplements et le déplacement du peuple palestinien sape la paix régionale comme mondiale. La Türkiye continuera de se tenir au côté du peuple palestinien dans la défense de sa cause juste légitime. Mesdames et Messieurs, la coopération avec les organisations internationales en particulier dans le cadre de la structure tripartite de l'OIT joue un rôle essentiel pour un redressement centré sur les mains en période postpandémie. Je tiens à rappeler que nous sommes prêts à contribuer à tous les efforts déployés en ce sens et je souhaite à la conférence plein de succès dans l'intérêt de tous. Merci.

M. Panus Thailaun

Travailleur (Thaïlande)

Monsieur le président, je tiens à vous remercier très sincèrement de m'offrir la possibilité de prendre la parole en qualité de représentant des travailleurs de Thaïlande aujourd'hui. La pandémie de COVID-19 est un phénomène mondial qui accélère la transition économique dans chaque pays. Cette pandémie a entraîné aussi des effets terribles pour la Thaïlande en tant que pays en développement. La situation de l'emploi en Thaïlande a changé par rapport à la période pré-COVID. Pendant les années 2020 et 2021, plus d'un million de travailleurs ont perdu leur emploi. Et sur ce nombre, les travailleurs âgés de 40 à 50 ans ont constitué le groupe le plus gravement touché, car ces personnes ne peuvent pas retrouver d'emploi au sein de l'économie formelle. Dans la plupart des cas, les employeurs préfèrent recruter des travailleurs plus jeunes âgés de 20 à 35 ans. De nombreux travailleurs qui ont perdu leur emploi

juste avant d'atteindre l'âge de la retraite constituent désormais un problème socioéconomique en Thaïlande. En même temps, il y a de plus en plus de travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite et donc ils sont âgés de 55 à 60 ans et cela aggrave le taux de chômage. Il est impossible de résoudre ces problèmes à court terme, mais il est possible d'améliorer cette situation en recherchant une coopération entre toutes les parties en particulier de la part des employeurs qui sont les entreprises locales comme étrangères agissant en Thaïlande. Lorsque les employeurs ont dû réduire leurs effectifs pendant la crise, ils auraient dû le faire seulement lorsque c'était inévitable et le faire aussi de façon juste et responsable. En outre, il est important de prendre en compte les difficultés de long terme que naissent les travailleurs après leur licenciement. Les employeurs devraient verser une indemnité post licenciement plus élevée que le niveau fixé par la loi ce qui permettrait aux travailleurs d'entamer un nouvel emploi et cela réduirait aussi le risque pour ces travailleurs de devenir une charge pour la société. En cette époque difficile, certains employeurs se sont servis de la pandémie comme prétexte pour licencier beaucoup plus de travailleurs que nécessaire de façon à les remplacer par des sous-traitants ce qui réduisait leur coût de production et leur apporter plus de bénéfice. Cela a encore affaibli le système de l'emploi et aussi l'économie qui avait déjà été endommagée. Je pense que si les employeurs locaux thaïlandais, les entreprises multinationales de Thaïlande et aussi dans les autres pays en développement travaillaient avec conscience en suivant des principes moraux et de bonnes gouvernances, ces problèmes d'emploi qui se sont produits pendant la pandémie pourraient rapidement être allégés. Les organisations de travailleurs en Thaïlande déploient tous les efforts possibles pour coopérer avec les employeurs et le gouvernement de façon à améliorer la situation, de façon à combler les lacunes et à réduire l'impact négatif subit à ce jour par les travailleurs. Pour l'instant, nous recevons un appui et une bonne coopération de la part du gouvernement en particulier de la part de ces services de sécurité sociale. Merci.

M. Salar Abdul Sattar Mohammed

Gouvernement (Iraq)

Au nom de Dieu le clément, le miséricordieux, que la paix et le salut de Dieu soient sur vous. Monsieur le président, Excellence, Mesdames et Messieurs, je vous salue et vous félicite à l'occasion de votre élection et nous exprimons toute notre reconnaissance à l'Organisation Internationale du Travail pour ces grandes réalisations sur les plans de la santé, de la politique et de l'économie. Je remercie le BIT pour son invitation et pour le choix d'un programme pour la 110e session de la conférence qui correspond aux nécessités du marché du travail et de l'emploi. Mesdames et Messieurs, le Directeur général s'est penché sur des questions essentielles relatives aux politiques de l'emploi dans le cadre des crises. Il a examiné les mutations du marché du travail, les défis, les changements démographiques ainsi que les développements de la science et de la technologie afin de les adapter aux nécessités des secteurs économiques qui ont eux-mêmes connu de profondes mutations. Nous ne vous cachons pas que l'Iraq s'est engagé sur le chemin de la démocratie tenant compte des droits des citoyens et de la justice sociale. Ce processus de changement a commencé en 2003, mais il est confronté à de graves défis notamment des défis sécuritaires avec la présence de Daech et ses activités criminelles ainsi qu'à d'autres défis économiques liés à la faiblesse des infrastructures et aux caractères entiers de l'économie ainsi qu'aux reculs du prix du pétrole au cours des dernières années avec son cortège de conséquences ainsi qu'aux effets néfastes de la pandémie de la COVID-19. Tout cela a paralysé les politiques d'investissement et les

programmes de développement durable. Il ne fait aucun doute que ces défis en matière de sécurité, de santé, de finance et d'investissement ont eu un impact sur le secteur du travail notamment sur le secteur privé et le secteur de l'économie informelle. Par conséquent, le gouvernement irakien ainsi que les parties productrices œuvrent pour améliorer le capital humain irakien et pour favoriser des investissements effectifs permettant de créer des possibilités de travail et de réduire le chômage et la pauvreté dans la région. Il existe une coopération entre votre organisation et notre ministère pour rédiger une politique nationale de l'emploi et adopter des programmes de formation professionnelle qui répondent aux besoins du marché du travail. Nous remercions l'organisation pour les efforts déployés pour aider les employeurs et les employés à adopter des normes de travail international, à mettre en œuvre les recommandations et les conventions à réaliser les inspections du travail et la sécurité sociale à réaliser la santé et la sécurité au travail, la consultation tripartite, etcétera pour passer d'une économie informelle à une économie formelle régit par les lois nationales et les normes internationales. Chers amis, toutes les couches de la société mondiale sont préoccupées par de nouveaux phénomènes notamment les changements climatiques et l'avancer des déserts et leur conséquence sur l'insécurité alimentaire. C'est pourquoi nous invitons la communauté internationale et les institutions des Nations-Unis à mettre en œuvre le droit international et les conventions bilatérales avec les pays du voisinage afin d'ouvrir les robinets de l'eau pour répondre aux besoins humains à réaliser les objectifs de l'agriculture afin de dépasser la crise alimentaire mondiale et d'éloigner le spectre de la famine. En conclusion, je vous remercie de votre attention et vous souhaite plein de succès dans vos travaux. Je vous remercie.

M^{me} Patricia Veringa-Gieskes

Employeuse (République démocratique du Congo)

Au nom du groupe employeur de la République démocratique du Congo, RDC en sigle, je me fais le devoir de souligner que la pandémie de COVID-19 a plongé notre pays dans une crise dont les effets se font sentir particulièrement sur le plan économique : restriction commerciale, croissance économique, emploi, niveau d'endettement. La pandémie COVID-19 et l'insécurité qui règne à l'est du pays ont amené le gouvernement à prendre des mesures certes salvatrices sur le plan sécuritaire et sanitaire en faveur de la population et de leur bien, mais qui n'ont pas manqué d'impacter négativement l'économie du pays. Il s'agit notamment des mesures ci-après : un couvre-feu imposé sur tout le territoire national, l'état de siège décrivant les provinces du Nord Kivu et de l'Ituri, la fermeture des restaurants-terrasses, bars, cafés, églises, manifestations sportives et autres, la suspension totale suivie par la suite de la réduction sensible des activités du secteur du transport aérien, fluvial, lacustre, maritime sauf les avions et les navires-cargos et autrement les transports de fret autorisé à accéder aux territoires nationaux, des restrictions de mouvement interprovincial perturbant ainsi les échanges commerciaux. Aux demeurants, les avancer réalisés par la COVID-19 en RDC peuvent se résumer comme suit : l'institutionnalisation du système de couverture sanitaire universelle. Pour ce faire, l'engagement du gouvernement s'est davantage manifesté à la nomination récente d'un conseiller spécial en charge de la couverture maladie universelle auprès du Président de la République et surtout par la détermination de la tripartite d'accompagner cette protection sociale universelle à travers le plan stratégique nationale pour la couverture santé universelle 2021-2030 élaboré par les pouvoirs publics. L'assistante technique du BIT est également souhaitable. La prise de

conscience va nécessiter du renforcement de l'installation des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail par les pouvoirs publics en accord avec les partenaires sociaux. L'octroi des crédits aux taux zéro aux petites et moyennes entreprises par le Fonds de Promotion de l'Industrie (FPI) établissement public non bancaire. Le renforcement des programmes de formation des entrepreneurs par l'office de promotion des petites et moyennes entreprises congolaises, établissements publics spécialisés en la matière, en effet, cet établissement public a bénéficié d'un appui du gouvernement et le financement de la banque africaine de développement. Tout en s'appuyant sur la déclaration de la Bidgan, la RDC à travers da tripartite a signé en novembre 2021 un mémorandum d'entente formalisant le cadre de collaboration avec l'OIT pour soutenir la mise en œuvre de la journée de travail décent, le programme pays travail décent 2021-2024. Depuis 2020, le groupe employeur de la RDC a mené les études approfondies et à publier plus de onze revues/articles sur la part du COVID-19 sur l'entreprise en RDC. La dernière publication de cette revue date de l'année en cours et à bénéficier de la collaboration de ces partenaires qui sont le fond d'inclusion financière (FPM) et de UKAID from the British People et le Journal « The Economist Intelligence Unit ». Toutes ces informations sont le site web de la fédération des entreprises du Congo. Ce même groupe employeur a contribué activement à la rédaction de la gestion des lieux de travail en période de COVID-19. Guide de l'employeur. Ce document a été initié et élaboré par l'OIT. Je tiens à souhaiter bon vent au Directeur général Guy Ryder et la bienvenue au Directeur général élu Gilbert Houngbo. Je vous remercie pour l'attention soutenue.

M^{me} Ariunzaya Ayush

Gouvernement (Mongolie)

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs. Au nom du gouvernement de Mongolie, c'est un grand honneur pour moi d'exprimer mes remerciements à tous les participants. En coopération avec l'OIT, la Mongolie a révisé son droit du travail conformément aux réalités actuelles du marché du travail et à l'état des relations professionnelles sans oublier les normes internationales et les tendances. Ce nouveau code du travail a été approuvé par le parlement. Je voulais souligner qu'il élargit le champ d'application de la législation pour règlementer l'emploi tripartite, le travail à temps partiel, le télétravail, les contrats individuels, les études, les horaires longs et le paiement des salaires sur la base des qualifications. Il indique également les principes fondamentaux recommandés par l'OIT comme la non-discrimination, la garantie de la liberté syndicale, la liberté d'association, etcétera. Le gouvernement de Mongolie et le ministère du Travail et la Protection sociale ont fixé un objectif de bien-être dans l'emploi. Dans ce contexte, de grandes réformes y compris l'aide sociale pour des groupes cibles ont été menées. De plus, le gouvernement attache une attention particulière au chômage des jeunes. Et nous avons commencé à mettre en œuvre un projet qui vise à donner aux jeunes l'accès à l'emploi et à la formation ainsi qu'à l'orientation professionnelle. L'idée est de leur donner accès essentiellement à des emplois permanents. Le moteur de ces réformes évidemment, c'est la transition numérique. Nous avons un modèle d'emploi dynamique et des plateformes numériques notamment un système de recherche et un outil de suivi de l'emploi des diplômés. Je pense que nous pourrions tirer des enseignements, des propositions et des recommandations qui seront faits au cours de ces débats. Il est toujours utile de prendre connaissance des bonnes pratiques et des initiatives positives dans d'autres pays et de les adapter en tenant compte des particularités de chaque pays. Merci beaucoup de votre attention.

M. Hongren Zhu

Employeur (Chine)

Au nom de la confédération des entrepreneurs chinoise, je vous félicite de votre élection à la présidence de cette conférence. Dans le rapport à la conférence qui a pour titre : « Pays les moins avancés, crises et transformations structurelles et avenir du travail », il est indiqué qu'il y a encore 46 PMA dans la situation posent problème pour la réalisation des ODD. Et face à ce défi, l'Assemblée générale des Nations-Unies a adopté de programme de DOA qui met un accent sur les compétences comme moteur de la prospérité. Il s'agit aussi de traiter de la solidarité contre la COVID-19. Nous appuyons le rapport du Directeur général. Dans la déclaration du Philadelphie, la pauvreté où qu'elle soit est un risque pour la prospérité partout. Le rapport appelle la communauté internationale à soutenir les PMA. C'est très important pour atteindre les ODD. En fait, ceci est conforme à l'initiative mondiale de développement et à l'idée de partager l'avenir commun comme proposé par le président de la Chine. La GDI est engagée à aider les pays à réaliser les ODD en se concentrant sur la coopération pour la réduction de la pauvreté, le changement climatique, l'interconnectivité, etcétera pour ouvrir la voie vers la mise en œuvre des ODD. En cas de crise mondiale, par exemple la COVID-19, tout le pays sont dans le même bateau et ont le même destin et il faut donc la solidarité et le soutien au développement durable dans tous les pays y compris dans les PMA. Ainsi le navire pourra avancer. En tant que représentant des employeurs chinois, le CIT collabore avec l'OIT et soutien les PMA avec la coopération des groupes les plus représentatifs d'employeurs et de travailleurs. Il faut encourager le développement des entreprises et notamment des PME. Il faut mettre des mesures ou en œuvre pour créer des emplois décents. Nous continuerons de collaborer avec l'OIT pour la réalisation des ODD. Je souhaite à cette CIT plein de succès.

M. Premal Kumar Khanal

Travailleur (Népal)

Mesdames, Messieurs, camarades, tout d'abord j'aimerais remercier l'OIT d'avoir organiser cette conférence important. Au nom des travailleurs du Népal, c'est un privilège pour moi d'intervenir. Les travailleurs ont une vie très difficile en raison notamment de la sous-traitance et un contrat temporaire, il n'y a pas de sécurité. En outre, des millions de travailleurs ont perdu leur emploi à cause de la pandémie. Ils ont perdu leur moyen d'existence, le cout de la vie a augmenté, les salaires ont baissé. Les travailleurs du Népal défendent les droits des travailleurs et ceci se traduit dans la nouvelle constitution. L'emploi a augmenté et en raison des conventions qui n'ont pas été ratifiées les travailleurs rencontrent des problèmes et il faut augmenter l'investissement dans le secteur comme l'industrie et l'agriculture. En raison de la situation, la vie devient plus difficile. Le problème des travailleurs immigrants qui cherchent du travail s'est aggravé avec un nombre croissant de réfugiés qui ont été obligés de quitter leur pays en raison de guerre et de conflit. Dans ce contexte, je pense que cette 110e CIT sera très importante pour discuter et pour adopter des normes en faveur des travailleurs. Il faut promouvoir ces normes au niveau international. Chaque pays doit avoir des programmes dans le domaine de la sécurité sociale et il faut assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les conventions de l'OIT doivent être ratifiées et pour cela, il faut des programmes spéciaux. Pour développer l'OIT, il faut des réformes structurelles. Et parallèlement, j'attends un

engagement de la part des partenaires sociaux pour relever ce défi avec un véritable dialogue social. Je remercie l'OIT une fois encore d'organiser cette conférence. Merci.

M. Malek Ezzahi

Gouvernement (Tunisie)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le président de la conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. Je voudrais tout d'abord adresser mes remerciements à ceux qui m'ont permis de participer pour la première fois à cette Conférence Internationale du Travail qui est une enceinte historique de consultation entre partenaires sociaux. Un lieu de consultation sur des questions communes essentielles. Je voudrais remercier Monsieur Guy Ryder, le Directeur général de l'OIT et le féliciter de tout le travail fait pour améliorer notre travail. Je vous souhaite beaucoup de bonheurs pour la suite. Je voudrais également féliciter Monsieur Gilbert Hounbo de son élection au poste de Directeur général. Mesdames et Messieurs, le Directeur général dans son rapport décrit la situation actuelle, son caractère exceptionnel en raison de la COVID-19 avec les conséquences économique et sociale qui montre que nous avons un grand besoin de bonnes gouvernances et de gestion de crise. Il faut concilier la protection de la santé et le développement. Pour cela, nous devons collaborer davantage et trouver les bonnes solutions afin d'accélérer l'atteinte des ODD à l'horizon 2030 parce que nous savons que les ODD ont été affectés par la COVID-19 ainsi que le programme 2023. Il faut donc reconstruire en mieux à la suite de cette crise sanitaire. Nous devons créer un contexte économique de collaboration, adopter collectivement des réformes sur la base du dialogue et de l'inclusion de tous les partenaires sociaux tout en respectant pleinement l'indépendance des institutions qui représentent tous les partenaires sociaux. Nous devons redoubler d'efforts également pour aider les PMA. Nous souhaitons aussi que chacun prenne conscience du caractère critique de la situation en Tunisie suite à la bouffée d'espoir qui était née après le 25 juillet 2021. C'était un moment historique pour le pays qui nous a permis de nous débarrasser de la corruption qui avait empêché la progression du pays qui avait aggravé la souffrance des travailleurs, des chômeurs qui avaient nui aux relations industrielles et avaient nui à notre économie. Notre gouvernement tient le cap pour lancer des réformes. Nous croyons dans le dialogue social, un dialogue social qui se déroule à l'heure actuelle et qui a été demandé par tous les partenaires sociaux, la société civile pour mettre un terme à la régression de l'économie et jeter les bases d'un état de bien-être social qui préserve la liberté et la dignité. Nous avons une feuille de route très claire pour ces réformes qui ont été adoptées par notre chef de gouvernement et qui permettront à nos citoyens d'exprimer leur avis et de modeler leur destin. Ceci s'est concrétisé dans un programme national de réforme annoncé par notre chef de gouvernement. L'OIT accorde beaucoup d'attention à la santé et à la sécurité au travail. C'est pourquoi notre programme de réforme comprend un élément qui concerne la santé et la sécurité au travail puisque cela fait partie des principes et droits fondamentaux au travail. Afin de confirmer notre engagement à améliorer notre législation et à la mettre en conformité avec les normes internationales du travail, nous avons récemment ratifié la convention 187 sur la santé et la sécurité au travail. Cela va nous permettre d'améliorer les conditions de travail et d'offrir un cadre de travail sûr et salubre. Nous allons adopter une stratégie nationale collective pour nous protéger contre les risques professionnels pour sensibiliser tous les partenaires sociaux à cela. En dépit de tous les efforts faits, nous constatons un fort taux de chômage de jeunes dans de nombreux pays. Ce qui signifie que la pauvreté progresse. Je vous remercie.

M^{me} Ida Fauziyah

Gouvernement (Indonésie)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Excellence, je voudrais remercier le Directeur général de ces rapports. L'OIT joue un rôle majeur dans la promotion du travail décent, l'établissement de norme de justice et d'équité au travail et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Pour mieux répondre aux grandes évolutions, nous devons travailler en collaboration de manière solidaire pour la justice sociale. Aucun pays ne peut relever ces défis seul. Nos plus grandes relations internationales sont impératives. La présidence du G20 par l'Indonésie s'est fixé l'objectif d'une reprise économique rapide et durable postpandémie COVID-19 et l'atteinte des objectifs du programme 2030 du développement durable. Le G20 doit contribuer et mieux répondre aux besoins des pays d'où la priorité de la présidence indonésienne du G20 qui est dans le droit fil du thème du rapport du Directeur général : « Pays moins avancé, crises, transformations structurelles et avenir du travail ». Je voudrais citer trois des suggestions les plus importantes dans le rapport du Directeur général. Tout d'abord, nous devons multiplier nos investissements dans les ressources humaines. Deuxièmement, nous devons renforcer et dynamiser les établissements de formation professionnelle. Troisièmement, nous devons veiller à ce que tous les travailleurs retirent un bénéfice de ces évolutions et du développement. Au niveau national, l'Indonésie a transformé ces paroles en acte. Nous avons tout d'abord amélioré les politiques dans le monde du travail et d'emploi grâce à une collaboration avec de multiples parties prenantes et nous avons transformé les centres de transformation, en centres de compétence et de productivité. Nous avons adopté une nouvelle loi pour la protection des travailleurs migrants pour garantir des couloirs de migration régulière sûre pour les travailleurs migrants indonésiens. Nous encourageons le dialogue social [3:10] sur le respect de la liberté syndicale, la reconnaissance des droits à la négociation collective. Enfin, nous continuons de renforcer le rôle de l'entrepreneuriat des coopératives dans le développement national en les impliquant dans la lutte contre les crises. Pour conclure, renforçons la collaboration pour ouvrir une heure nouvelle de justice sociale. Je vous remercie.

M. Özgür Burak Akkol

Employeur (Türkiye)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, chers délégués, je vous salue au nom de la fédération turque des employeurs et à mon nom propre. Je voudrais remercier l'OIT et ces mandats d'avoir réussi à organiser cette conférence. En 2019, nous avons adopté la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail. L'année dernière, nous nous sommes engagés dans une approche centrée sur l'humain pour une reprise durable et inclusive. Maintenant nous assistons à une transformation numérique et vers de plus en plus rapide, mais nous sommes aussi en période de reprise fragile menacée par des tensions géopolitiques regrettables. L'impact négatif du changement climatique augmente. Nous commençons même à craindre des pénuries alimentaires. C'est à ces moments-là que la collaboration internationale prend toute son importance. En tant que représentant des employeurs de la Türkiye, je suis fier des mesures que nous prenons conformément à l'initiative de l'OIT dans ces périodes difficiles. Pendant la pandémie, nous avons pris toutes les précautions nécessaires pour protéger nos travailleurs. Nous avons entretenu un dialogue fort avec le gouvernement et le représentant des syndicats. Les entreprises ont réussi à

maintenir l'emploi. C'était leur priorité. Nous avons lancé des programmes de perfectionnement et de requalification pour s'adapter aux besoins du marché du travail. Nous avons supprimé tous les impôts sur les salaires minimums et nous soutenons aussi l'emploi et les revenus. Les groupes les plus vulnérables dans une crise ce sont les travailleurs du secteur informel. Comme écrit dans le rapport du Directeur général, ce secteur informel représente 90 % dans les pays les moins avancés. Lutter contre l'informalité est essentiel pour créer un travail décent pour tous qui soit productif. L'emploi des femmes et des jeunes doit également être au cœur de ce programme de reprise. La reprise ne sera possible que grâce à une approche globale. Rassembler gouvernement, employeur et travailleur permettra de dégager des solutions innovantes. C'est ainsi que nous avons lancé un nouveau projet pour le marché du travail, un projet de collaboration. Il a pour but de former les jeunes et de les rendre employables. Nous avons créé un forum conjoint en 2019, un conjoint simple de dialogue social et il a lieu tous les ans y compris pendant les années de la pandémie. Monsieur Ryder [vgr INAUDIBLE 3:09] Monsieur Suarez Santos, Monsieur Koller et Monsieur Tudo nous ont fait l'honneur de leur présence à cette conférence. Je voudrais les remercier de leur soutien et je voudrais les inviter à la quatrième édition du forum en octobre prochain. Mesdames et Messieurs, bien que les efforts opérationnels sont très importants, nous devons conjuguer ces efforts pour faire face aux défis mondiaux. Je suis sûr que les résultats de cette conférence nous guideront vers un avenir meilleur. Avant de conclure, je voudrais remercier Monsieur Ryder des services apportés depuis 2012 et je félicite Monsieur Gilbert Houngbo de son élection au poste de Directeur général. Je voudrais également adresser mes remerciements à notre ministre le professeur Bilgin et à Monsieur Atalay pour leur collaboration et leur soutien et je remercie tous les délégués de leur précieuse contribution. Merci. Je donne la parole à Monsieur Nanayakkara.

M. Manusha Nanayakkara

Gouvernement (Sri Lanka)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je suis heureux et honoré de faire cette déclaration au nom du gouvernement du Sri Lanka. Je voudrais tout d'abord adresser mes remerciements à l'OIT pour l'organisation de cette CIT avec des possibilités de participation à distance. Le rapport du Directeur général sur les pays les moins avancés et particulièrement à propos du problème du COVID-19 et une crise économique, la COVID-19 n'a pas affecté tous les pays de la même façon. Les PMA sont les plus frappés. Tous les pays ont commencé à ressentir les conséquences de la crise de l'Ukraine avant d'avoir même dépassé la pandémie. Nous devons être prêts à faire face à une multitude de défis dans le monde du travail. Le rapport recommande de régime protection sociale complet. Le Sri Lanka comprend l'importance de cette protection sociale. Et nous avons d'ailleurs commencé à préparer une politique de sécurité sociale qui couvrirait les travailleurs du secteur formel et informel avec l'aide technique de l'OIT. Le Sri Lanka s'est engagé en faveur de la protection des travailleurs pendant la crise et nous allons continuer à le faire via de solide structure de dialogue social. Pendant la pandémie, nous avons créé un groupe de travail tripartite rassemblant les principaux syndicats et employeurs pour gérer les questions affectant le monde du travail. Nous avons apprécié la valeur de ce dialogue social et avons vu comment il pouvait contribuer à maintenir un certain niveau d'activité économique même en période difficile. Et il a donné lieu à un accord sur le paiement des salaires des employés du secteur privé pour les empêcher de s'embrouiller dans la pauvreté. Des lois sur l'âge de la retraite à travers du secteur privé

y compris le doublement des indemnités de licenciement, la multiplication par quatre des dommages et intérêts en cas d'accident mortel, le relèvement de l'âge minimum pour l'emploi de 14 à 16 ans et le remaniement de la liste des métiers dangereux font partie des exemples qui montre l'engagement du Sri Lanka à protéger les droits des travailleurs. Le Sri Lanka se protège efficacement contre la COVID-19 et a vacciné 82 % des plus de 12 ans. Nous continuons de nous efforcer à préserver la santé de la population en vaccinant notamment. Nous avons commencé à administrer la quatrième dose de vaccin aux populations le plus vulnérables. Pourtant ici au Sri Lanka à l'heure que je vous parle, notre population traverse une période très difficile. Nous sommes face à une de pires crises économiques de l'histoire. Cette situation est l'accumulation d'un facteur économique et politique multiple qui se sont cumulés au fil du temps. Cette crise est aggravée par les pénuries des devises étrangères dues à des restrictions imposées au tourisme pendant la pandémie. Avec le nouveau gouvernement, le pays a pris des mesures pour surmonter cette crise économique. Plonger dans cette crise économique, le Sri Lanka demande aux pays représentés ici d'apporter leur aide en termes d'investissement au tourisme, l'emploi à l'étranger, le Sri Lanka est prêt à discuter de toute proposition avec les pays intéressés. Nous comptons travailler étroitement avec l'OIT dans le contexte de cette crise économique. Nous pensons que l'OIT peut revoir ses priorités en tenant compte de cette situation économique et nous apporter l'assistance technique et financière pour faire face aux défis immédiats dans le monde du travail. Nous sommes convaincus que le Sri Lanka surmontera cette crise avec l'aide de la communauté internationale. Je vous remercie.

M. Jorge Bermudez

Travailleur (Uruguay)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi de prendre la parole devant la conférence au nom des travailleurs de l'Uruguay. La conférence une fois de plus se déroule dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de ces effets pour la santé de la population et les économies de nos pays. La pandémie a fait apparaître les énormes inégalités qui existent de par le monde en particulier pour ce qui est des pays les moins avancés comme l'indique le rapport du Directeur général. L'aggravation des inégalités et des violations des droits de l'homme notamment des droits du travail sont apparus au grand jour. En outre, la spéculation, la recherche de bénéfice des énormes entreprises pharmaceutiques qui ont beaucoup gagné grâce à l'apport de vaccin représente une situation que nous condamnons vigoureusement. Cette réalité mondiale est la conséquence de la pandémie de COVID-19 du système capitaliste qui mène la planète aux limites d'exploitation de ces ressources à un niveau jamais connu encore et qui menace gravement la survie de l'espèce humaine. Dans son rapport, le Directeur général présente des données bien claires. Depuis 2019, 77 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté extrême. 117 millions de personnes souffrent de la faim, le travail des enfants augmente et 40 millions de personnes ont perdu leur emploi, les travailleurs informels étant les plus gravement touchés. Il est nécessaire d'apporter une riposte mondiale face à la crise actuelle. Il faut pour cela passer par des encouragements économiques ce qui suppose l'augmentation des dépenses publiques, la création d'emploi, la lutte contre l'informalité, la protection de la santé, la sécurité sociale, l'éducation, les logements, tout cela avec l'intervention forte de l'état. Ces mesures doivent obligatoirement être prises dans le cadre du dialogue social tripartite qui est le pilier fondateur de l'OIT et en outre, ces mesures doivent contribuer à la réalisation des ODD. En Uruguay, nous avons traversé la pandémie du COVID-19 et ces effets sociaux économiques avec des

résultats variés. En matière sanitaire, grâce à un dialogue social tripartite, des accords ont été possibles et aussi grâce à l'existence de notre système nationale de santé, nous avons pu définir un plan de vaccination fructueux qui a permis de lutter contre la pandémie. Mais les conséquences sociales et économiques, l'aggravation du chômage, de la pauvreté et la perte de revenu, de grands secteurs de la population n'ont pas eu la même chance et c'est là que l'on constate de grandes différences que connaissent nos gouvernements actuels. Dans ce contexte, notre mouvement syndical va défendre et promouvoir catégoriquement les négociations collectives au niveau de notre pays. Et c'est pourquoi aujourd'hui nous refusons avec emphase le projet de loi, l'étude au parlement qui prévoit des modifications qui seraient un recul par rapport à la loi sur les conventions collectives concernant le secteur privé. L'organisation syndicale que nous représentons, le PITCNT a passé des engagements historiques en faveur des objectifs et principes de l'OIT. Pour nous l'appel lancé l'année dernière dans l'organisation, à savoir que c'est l'être humain qui doit être au cœur des mesures prises reste un appel qui est pleinement actuel. Nous considérons que le modèle économique actuel ne peut constituer de projet d'avenir pour ceux qui ont le moins. Il faudra assurer une croissance durable et une distribution équitable de la richesse dans le plein respect de la démocratie et des droits de l'homme, du droit à l'autodétermination des peuples et en faveur d'une solution pacifique aux conflits et il faudra aussi assurer la fin du blocus de grands empires à l'égard de petit pays. Il y a maintenant d'importantes propositions qui sont faites pour changer ces réalités. Il est encore temps d'agir. Joignons pour cela tous nos efforts. Merci beaucoup.

M. Younes Sekkouri

Gouvernement (Maroc)

Au nom de Dieu le clément et miséricordieux, que la paix et le salut de Dieu soit sur le prophète. Monsieur le président, Excellence, Mesdames et Messieurs, au nom du Royaume du Maroc, en cette 110e session de la CIT, je suis au bon endroit au cœur du tripartisme. Je tiens à faciliter Monsieur Gilbert Houngbo nouveau Directeur général élu de l'OIT, nous nous réjouissons d'avance de travailler avec Monsieur Houngbo alors que l'OIT et son action est plus attendue que jamais. Je tiens également à présenter mes chaleureuses salutations et remerciements à Monsieur Guy Ryder Directeur général actuel de l'OIT. Merci de tous les efforts qu'il a déployés avec son équipe pour que notre organisation ait un impact plus puissant. Je suppose que nous pouvons également nous féliciter nous-mêmes d'être rassemblés ici physiquement après deux années. La crise sanitaire a présenté un grave défi pour notre monde, pour ce qui est aussi l'application du droit de travail, pour nos interactions professionnelles aussi et nous avons de nombreux enseignements à en tirer aujourd'hui. De nouveaux sujets doivent être examinés au Royaume du Maroc. Grâce à Sa Majesté Mohammed VI, notre pays a réussi sous sa direction à atténuer l'impact de la crise du COVID-19 en prenant un certain nombre de mesures au niveau social et économique. Nous avons choisi de mettre la sécurité sanitaire de la population au premier plan de nos priorités quoiqu'il en coûte. Tout cela s'est produit en même temps que les préparatifs et l'organisation d'un nouveau modèle de développement pour notre pays. Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, nous devons tous et c'est difficile mettre en place une nouvelle façon d'envisager l'état. Un état social actif qui libère le potentiel de l'ensemble de la population et surtout des plus vulnérables des jeunes et des femmes. Un état social qui traite les questions sociales. Et c'est pourquoi sous le gite de Sa Majesté, nous avons lancé un énorme programme de protection sociale généralisé. Onze-millions de marocains bénéficient déjà de cette généralisation de la mesure et

nous avons l'intention d'assurer l'extension de cette couverture d'ici à 2025. Mesdames et Messieurs, l'état social auquel nous inspirons ne sera pas possible sans qu'on suive un ordre logique et sans véritable dialogue social. Cette fois, le Maroc a réussi à passer un accord historique il y a un mois avec les syndicats et les employeurs portant sur 20 ans. Et d'ailleurs ils sont tous ici représentés à nos côtés lors de cette importante conférence. Non seulement nous sommes parvenus à un accord, mais en outre nous avons défini un nouveau cadre dirigé ensemble de façon à institutionnaliser le dialogue social. Je peux vous dire que nous avons une nouvelle notion ce que nous appelons « l'année sociale » qui débute le premier mai et se termine le 30 avril et nous avons l'intention de déployer des dirigeants locaux et régionaux pour résoudre les problèmes locaux sur le terrain ainsi les réunions nationales ne seront plus des marchandages, mais de vraies réunions de négociation sur le sort du pays. Nous érigons de véritables partenariats permettant à chacun de participer en faveur d'un dialogue productif de façon à être au service des travailleurs, mais aussi de leur pouvoir d'achat, de leur droit et aussi pour préserver la compétitivité de notre tissu économique. Nous sommes certains que ces résultats historiques, c'est-à-dire le dialogue social prendront la forme d'un chef-d'œuvre généralisé pour tous les participants. Nous pousserons le tripartisme jusqu'au bout pour renforcer la cohésion sociale de notre nation. Nous nous sommes engagés auprès de tous les États-Membres, auprès de l'OIT aussi à progresser ensemble de façon à assurer un monde meilleur dans lequel nous pourrions vivre. Un monde pacifique, harmonieux où les jeunes générations pourront s'épanouir. Mesdames et Messieurs, je vous remercie de votre attention. J'espère qu'ensemble nous pourrions créer et assurer une meilleure période pour tous nos pays dans la période post-COVID. Merci.

M. Ilkhom Khaydarov

Employeur (Ouzbékistan)

Merci beaucoup. Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur pour moi de représenter les employeurs de l'Ouzbékistan devant ce public prestigieux. Ces dernières années étaient marquées par de grands changements économiquement aussi bien que pour le plan politique pour l'ensemble de la communauté internationale. Les politiques définies par la réforme économique et sociale en Ouzbékistan ces dernières années nous a permis d'assurer la mise en œuvre des projets de développement de notre infrastructure, de notre industrie et de notre agriculture ce qui a renforcé la croissance économique, assurer un meilleur bien-être pour la population de notre pays. Aujourd'hui, la confédération des employeurs de l'Ouzbékistan rassemble plus de 150 000 employeurs. Nos membres incluent les grandes associations industrielles, par exemple les conseils des agriculteurs, la chambre de commerce, le secteur du cuir, de la soie, l'électrotechnique et la construction et les matériaux de construction et aussi le textile et la confection que je représente ici même. En tant que jeune organisation, nous sommes en train de procéder à notre développement institutionnel et l'OIT joue à cet égard un rôle direct et actif s'intéressant particulièrement au développement de nos organisations depuis les quatre dernières années. Bien sûr aujourd'hui, nous coopérons avec l'OIT et cette coopération s'est beaucoup accrue bien au-delà de solutions apportées pour éliminer le travail des enfants ou le travail forcé. Aujourd'hui notre partenariat avec l'OIT met l'accent sur le renforcement du dialogue tripartite social et sur les normes internationales de travail de façon à créer des conditions de travail décent dans le pays tout en assurant la viabilité des entreprises et un niveau de vie acceptable grâce à la protection sociale. Au fil des années, notre confédération a connu de grands succès en

tant qu'association indépendante des employeurs de notre pays et en jouant un rôle important en matière de dialogue social. Pour l'Ouzbékistan, la déclaration de l'OIT et de la coalition internationale ont été un événement historique en mars. L'appel du boycott du coton de l'Ouzbékistan a disparu. Et au nom de la confédération des employeurs de l'Ouzbékistan et à mon nom propre, je tiens à exprimer notre reconnaissance à nos partenaires internationaux. Récemment, nous avons organisé une conférence internationale en mars 22 qui a rassemblé de nombreuses personnes et a recueilli beaucoup d'attentions. Aujourd'hui, je vous assure que l'appartenance à un partenariat tripartite pour notre confédération se poursuivra. Nous continuerons de chercher toutes les possibilités d'appliquer au niveau national les mesures nécessaires et de réaliser nos objectifs, d'assurer le respect des normes fixées dans le cadre des conventions de l'OIT. Nous avons l'intention de continuer la mise en œuvre de toutes ces mesures dans le cadre du programme national de travail décent fixé en septembre 21 et il ira jusqu'à 2025. C'est là un outil d'orientation important pour le travail décent en Ouzbékistan dans les années qui viennent. Conformément à ce programme de travail décent, nous insistons sur le programme de l'OIT et de l'IFC pour un monde meilleur dont nous parlons ici à la conférence. Nous sommes la voix des employeurs de l'Ouzbékistan, nous appelons la communauté internationale des employeurs à appuyer notre nouvelle initiative. Comme l'a dit mon collègue du Maroc, le gouvernement qui devient du gouvernement social, nous défendons une initiative visant à promouvoir les employeurs d'orientation sociale qui respecte sans condition le principe du travail décent. Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, pour nous la communauté des employeurs d'Ouzbékistan, cette 110e session de la Conférence Internationale du Travail est tout à fait particulière. Pour la première fois depuis que le pays est indépendant, notre confédération à l'honneur de participer à cette session. Je vous annonce aussi l'initiative de notre confédération d'employeur qui souhaite devenir membre de plein droit de l'organisation internationale des employeurs, car nous pensons que cela assurera le développement de nos activités. Je saisis cette occasion pour remercier très sincèrement l'équipe de l'OIT de ces nombreuses années de coopération. Félicitations à l'occasion de l'anniversaire du début de notre travail et nous vous souhaitons plein de succès pour assurer des conditions de travail décent et améliorer les niveaux de vie. Votre contribution à l'amélioration de l'harmonie au travail et des relations au travail est essentielle tout en tenant compte des changements dans la situation économique surtout en période post-COVID. Aujourd'hui, je souhaite plein de succès à l'OIT et à son équipe en Ouzbékistan de façon à renforcer le principe du travail décent. Merci beaucoup de votre attention.

M. Tony Burke

Gouvernement (Australie)

Au nom du gouvernement australien, j'ai l'honneur de prendre la parole devant la 110e session de la CIT. Le gouvernement de l'Australie appartient depuis longtemps à cette importante organisation multilatérale qui est au cœur de l'avenir du travail. Je suis le ministre de l'emploi et des relations de travail récemment nommé en Australie après le changement de gouvernement le mois dernier. Je suis fier que l'Australie soit représentée à l'OIT par un gouvernement qui s'est engagé à assurer un travail sûr, salubre et décent pour tous. Le gouvernement australien s'engage à défendre et à préconiser les normes internationales et éprouve le plus haut respect pour les valeurs du système multilatéral. Nous avons l'honneur de travailler au côté de nos partenaires sociaux et des États membres de l'OIT pour assurer des changements progressifs et

durables à l'échelle mondiale. Nous devons continuer à chercher la façon de renforcer nos systèmes de travail, car même alors que des catastrophes mondiales se poursuivent, près de trois-milliards de personnes ont besoin de travailler. Chaque pays à ses propres difficultés de travail qui m'hérîte des réponses ciblées et sur-mesure. Pour le gouvernement de mon pays, cela signifie travailler en vue d'un travail sûr, et mieux rémunéré et dans le cadre d'un système plus équitable. Pour assurer un travail sûr, il faut que l'on protège les personnes travaillant dans les économies de plateforme et de défendre les travailleurs informels. Il faut aussi assurer une politique d'un salaire égale pour un travail égal. Les employés par le biais d'agences ne doivent pas être moins payés que les salariés directement employés. Pour assurer un système équitable, nous nous sommes engagés à défendre l'égalité de gens, cela suppose de combler l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes, les femmes ne doivent pas être moins rémunérées que les hommes, c'est très simple. Cela suppose également que les femmes travaillent en sécurité dans le respect sur leur lieu de travail. Enfin, le gouvernement doit être un employé modèle et donner l'exemple aux australiens. Il est essentiel qu'ensemble, le gouvernement employeur et travailleur menions une action commune pour veiller à ce que personne ne soit laissé en chemin. L'action globale suppose de reconnaître et faire face aux débats que rencontrent les PMA en particulier de façon à promouvoir le développement durable et assurer des pratiques de travail décent dans ces régions. Nous appelons à respecter les commentaires du Directeur général, disant que nous devons nous intéresser au renforcement des capacités et au développement de politique dans les pays les moins développés pour qu'ils suivent une transformation structurelle durable. Notre aide aux états membres de l'OIT passe par le biais de notre engagement à travailler en plus étroit rapport avec nos voisins de la région pour renforcer nos ripostes face aux difficultés dans le monde du travail. Nous sommes prêts à voir au niveau régional comment traiter ces difficultés lors de la réunion qui aura lieu en décembre dans la région Asie -Pacifique. Il est important que nos efforts continuent d'être inspirés par les principes fondamentaux de l'OIT et de ces conventions et recommandations qui ont été mis au point par les États membres au fil de ce siècle. Ensemble nous devons relever les défis qui planent sur l'ordre mondial et menacent les droits. L'Australie a été fière de s'associer à 45 autres États membres qui ont apporté leur appui à l'Ukraine lors de la session du conseil d'administration en mars dernier. Nous continuons de défendre l'Ukraine et continuerons d'appuyer sa participation à l'OIT au sein de la communauté internationale. Notre gouvernement s'engage à rechercher ensemble une voie menant à l'avenir du travail de façon à contribuer à un travail décent pour tous et à une OIT qui soit réactive, qui collabore et qui soit ambitieuse. Ensemble nous veillerons à n'oublier personne en chemin. Mesdames et Messieurs, nous allons travailler de concert pour veiller à ce que l'avenir du travail soit équitable et juste pour tous. Merci.

M^{me} Petra Bolster

Travailleuse (Pays-Bas)

Merci Monsieur le Président. Tout d'abord, j'aimerais remercier Guy Ryder de son excellent travail à la tête de l'OIT depuis dix ans. Il a été un véritable avocat des droits des travailleurs en tant que Directeur général. Nous sommes également très heureux de l'élection de Gilbert Houngbo et nous ferons tout ce que nous pouvons pour le soutenir une fois qu'il entrera en fonction en octobre. Pendant la pandémie, l'OIT a beaucoup travaillé pour conseiller sur les effets dramatiques de cette crise qui a touché les travailleurs dans le monde entier notamment dans les PMA comme indiqué dans le

rapport du Directeur général. C'est dans ces pays que nous retrouverons ceux qui ont été le plus vivement touchés par la crise. Les travailleurs du secteur informel, les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants, les réfugiés, les personnes ayant des handicaps et d'autres qui souffrent de discrimination au travail. Ceci est aggravé par des violations croissantes des droits syndicaux dans le monde entier. Nous voyons que ceci réduit les capacités des travailleurs à se battre pour la justice sociale et la prospérité. Les effets persistants de la pandémie en 2022 et au-delà continueront de placer le monde du travail face à de grandes incertitudes et face à des déficits en matière de travail décent. Ceci est aggravé par la guerre contre l'Ukraine qui a été lancée par la Russie. Ce conflit pourrait résulter dans une crise mondiale d'alimentation, d'énergie et de finance. La crise de la COVID nous a montré que la mise en œuvre de la déclaration du centenaire est plus urgente que jamais. C'est pourquoi nous appuyons le projet de résolution sur l'inclusion d'un environnement de travail sûr et salubre dans le cadre des principes fondamentaux et des droits fondamentaux au travail. Suite à la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail qui indiquait que les conditions de travail sûr et salubre étaient fondamentales pour le travail décent. Nous voulons ici demander des dispositifs sociaux appropriés pour ceux qui ont combattu la pandémie en première ligne notamment à travers de l'éducation et des soins. Au Pays-Bas, plus de 40 % des travailleurs de la santé avec des plaintes qu'on appelle « le COVID long » ont été licenciés sans indemnité de la part du gouvernement. C'est une gifle pour tous ces professionnels qui étaient sur le front pour garder en vie le pays pendant la pandémie. Nous félicitons de l'intention du gouvernement néerlandais de ratifier la convention 90 cette année. Et pour répondre à l'intention du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, nous sommes heureux de voir certaines améliorations économiques après les effets de la COVID sur les peuples palestiniens. Comme l'a dit le Directeur général, la poursuite de l'occupation et de la colonisation bloquent l'économie palestinienne et privent les institutions palestiniennes de la possibilité de créer la croissance avec un travail décent. Ceci est aggravé par les tensions récentes qui ont augmenté sur les territoires occupés. Ce qui jette une ombre sur la reprise économique fragile. Merci.

M. Alarico De Rosario

Gouvernement (Timor-Leste)

Monsieur le président de la conférence, Monsieur le Directeur général de l'OIT Guy Ryder, Mesdames et Messieurs les ministres et les délégués, c'est un privilège pour moi de représenter ici le peuple de Timor-Leste et son gouvernement à l'occasion de la 110e session de la CIT. Depuis que le Timor-Leste est membre de l'OIT en 2003, le gouvernement a œuvré en étroite collaboration avec l'OIT. À ce jour, mon pays a ratifié six des huit conventions fondamentales de l'OIT. L'agriculture est le principal moyen de subsistance dans mon pays. Quelque 75 % de la population vit dans des zones rurales. La pandémie du COVID-19 a eu des effets extrêmement négatifs sur l'économie mondiale et aussi sur Timor-Leste. Le pays fait face à des défis considérables notamment dans le domaine de la création d'emploi pour une population jeune très nombreuse. Même chose en ce qui concerne la qualification des travailleurs et la diversification de l'économie. La coopération avec l'OIT a eu des répercussions considérables sur les conditions de vie des habitants de Timor-Leste. Depuis 2008, le Timor-Leste et l'OIT ont élaboré quatorze projets. Et parmi eux, nous souhaitons mettre en avant le projet COMPASIS, le projet BOSS et le projet ERA. Plus encore, j'ai l'honneur de vous informer qu'actuellement nous sommes en train d'élaborer et d'adopter une nouvelle législation sur les domaines suivants : le travail

domestique, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail, l'emploi dans les industries extractives, le salaire minimum, la médiation, la conciliation et l'arbitrage sur les questions de travail et le premier amendement de la loi du travail du pays. Malgré les améliorations dans le taux de croissance de notre économie, le développement économique du pays dépend de façon excessive du secteur privé. Pour garantir le développement économique et social durable et le développement inclusif du Timor-Leste, il est urgent d'encourager l'investissement dans le secteur privé pour accélérer la diversification économique afin de donner des possibilités d'emploi décent et durable aux résidents de Timor-Leste. Nous appuyons fermement un programme de travail décent et nous faisons des efforts pour créer de meilleures conditions de travail afin d'augmenter le bien-être des individus. Actuellement, Timor-Leste est en train de mettre en œuvre le deuxième programme national pour le travail décent qui se compose de trois priorités. Premièrement, la promotion de l'emploi et de la protection sociale. Deuxièmement, le développement socioéconomique rural. Et troisièmement, de bonnes institutions de gouvernance du marché du travail. Par ailleurs, nous œuvrons la promotion de l'égalité en homme et femme, du tripartisme, du dialogue social et nous œuvrons un renforcement des capacités institutionnelles. Tout cela fait partie des priorités du programme national pour le travail décent. Merci beaucoup Monsieur le Président.

M. Phongxaysack Inthalath

Gouvernement (République démocratique populaire lao)

Monsieur le président, Monsieur Guy Ryder le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les Délégués, au nom de la délégation de la République démocratique Lao, j'aimerais vous remercier le président et j'aimerais appuyer le rapport du président qui anime différentes questions relatives aux répercussions de la crise de la pandémie sur l'emploi dans le monde. À cet égard, nous souhaitons féliciter Monsieur Gilbert Houngbo de son élection en tant que Directeur général de l'OIT et nous félicitons d'avance de poursuivre l'évolution avec lui. La pandémie a eu des répercussions considérables sur le développement socioéconomique dans le monde en particulier sur l'emploi régional et mondial et sur la participation des travailleurs. Cette crise continue de toucher mon pays et approfondit les vulnérabilités existantes. Il était donc absolument nécessaire de prendre des mesures correctives. Nous pensons qu'il est très important de renforcer encore les efforts mondiaux pour répondre à la pandémie et renforcer la reprise. Il faut se concentrer notamment sur les efforts d'assistance dans les PMA qui n'ont pas la capacité de faire face à la crise comme la République Démocratique populaire Lao. Nous devons renforcer la coopération multilatérale avec des organisations internationales en particulier avec l'OIT dans les domaines qui ont été touchés par les conséquences de la pandémie. Je veux parler de la réforme du marché du travail, le renforcement des institutions dans ce domaine et des statistiques. Le gouvernement de mon pays a pris plusieurs mesures pour atténuer les effets néfastes de la pandémie notamment un plan de riposte nationale à la COVID-19 et se concentrer sur la sécurité de la santé au travail, à adopter les normes dans les domaines de l'apprentissage notamment. C'est avec fierté que je puis vous informer l'importance de la SST. Pour l'avenir, nous avons ratifié la convention de la mention 55 sur la SST et le numéro 87 sur le cadre de promotion pour la SST qui a reçu la documentation officielle du président de notre pays le 14 février 2022. Enfin, j'aimerais saisir cette occasion pour affirmer que la République Démocratique Populaire lao est prête à collaborer avec l'OIT, avec d'autres institutions des États-Unis et de la communauté internationale pour faire face aux incidents sur le

développement socioéconomique et sur la reprise du marché du travail. Je souhaite plein de succès à cette conférence.

M. Alexey Vovchenko

Gouvernement (Fédération de Russie)

Bonjour chers collègues. Je voudrais remercier ceux qui ont organisé la Conférence Internationale du Travail en format hybride. Comme là justement a fait observer dans son rapport le Directeur général de l'OIT, la pandémie du COVID-19 a souligné l'importance de la solidarité mondiale ainsi que de la coopération pour résoudre les problèmes communs à l'humanité. Nous soulignons l'importance des activités de l'OIT dans les conditions actuelles, et cela aux plans économiques et sociaux et qu'il faut absolument redoubler d'efforts pour permettre la réalisation des ODD accordés au niveau mondial. Compte tenu des inégalités croissantes au plan social, des problèmes sur le marché du travail qui ont un effet négatif pour le respect des droits des travailleurs, nous estimons nécessaire de poursuivre les objectifs stratégiques de l'OIT destinés à assurer des conditions de travail décent. Nous accordons une grande importance au recours à cet égard aux instruments de la coopération de la solidarité internationale au renforcement du partenariat tripartite entre les gouvernements, les syndicats et les employeurs. Il est essentiel que tous les travailleurs dans tous les pays sans exception puissent pleinement bénéficier de ce potentiel et qu'ils puissent manifester leur volonté à l'OIT pour ce qui est de leurs intérêts essentiels. Nous soulignons le rôle des experts du bureau de Moscou de l'OIT que non seulement contribue au programme des travaux décents nationaux à la protection du travail, de l'égalité de gens et d'autres domaines essentiels en matière de travail, mais en outre ce bureau apporte une aide opérationnelle dans le respect de meilleures pratiques ce qui est indispensable pour garantir tous les égards des droits des travailleurs. À cet égard, cette aide est devenue particulièrement précieuse pendant la pandémie alors que les États se sont efforcés de réduire les effets de la pandémie pour le domaine social et économique. Le bureau de l'OIT à Moscou a pu fonctionner dans le cadre régional et nous avons pu contribuer à apporter des solutions et à lutter contre les conséquences de la COVID-19. À cet égard, la poursuite sans interruption du fonctionnement de ce bureau de Moscou de l'OIT qui a une bonne réputation relevait un sens particulier. Mais nous notons un regret dans le rapport du Directeur général une accusation contre la Russie, quant à la situation en Ukraine notamment en matière de potentiel agricole de l'Ukraine, pour ce qui est l'aggravation de la situation de sécurité alimentaire et de crise énergétique et financière. À cet égard, j'observe que la situation s'était déjà établie avant la pandémie. Ce qui a entraîné l'effondrement des chaînes d'approvisionnement et a rendu plus chers les transports et les assurances. Ce n'est pas l'opération militaire spéciale de la Russie qui a eu cet effet, mais plutôt les sanctions occidentales qui ont complètement privé la Russie du système Swift et empêché la circulation des cargos. C'est justement l'Ukraine et pas la Russie qui empêchent les ports de fonctionner. Et plus de 70 bateaux étrangers y sont bloqués. Bien sûr sans résoudre ce problème, on ne pourra pas parler de circulation des céréales à partir de l'Ukraine. Nous demandons que l'on appelle immédiatement les autorités ukrainiennes à libérer l'accès pour tous les bateaux étrangers dans les ports Ukrainiennes. Nous espérons que l'OIT qui a toujours placé au premier plan les droits des travailleurs du monde entier et non pas les intérêts de certains États, qu'elle continuera de respecter ces principes. Compte tenu de ces considérations, nous appelons l'organisation à respecter ces principes. Dans le document essentiel de l'organisation, la déclaration de l'OIT sur l'avenir du travail a fait observer qu'il est

nécessaire d'agir rapidement de façon à profiter de nouvelles possibilités et surmonter les difficultés de façon à assurer un développement et un avenir productif du travail ce qui permettra à un plein emploi et à un travail décent pour tous. Nous confirmons que nous sommes prêts dans l'avenir aussi à contribuer d'an la réalisation des objectifs fixés dans la déclaration sur l'avenir du travail. Merci de votre attention.

M^{me} Taabeta Teakai Amouera

Gouvernement (Kiribati)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les vice-présidents, Monsieur le Directeur générale, honorables délégués, Mesdames et Messieurs. Je voudrais féliciter Monsieur Gilbert Houngbo pour son élection au poste de Directeur général. J'ai l'honneur de faire cette déclaration en représentation des intérêts des inspirations du peuple de Kiribati. Kiribati comme chaque pays a ces atouts et ces défis. La hausse du chômage des jeunes est un défi. Pourtant ces jeunes sont considérés comme un capital humain et une source de richesse pour notre pays. L'inspiration de notre gouvernement consiste à les aider à s'épanouir à devenir des ressources humaines précieuses grâce au perfectionnement. Notre centre de formation marine et notre Institute de technologie offre des formations reconnues conformes aux normes internationales. Ceci facilite l'accès au programme de mobilité de la main d'œuvre et permet de s'adapter aux besoins des employeurs. Nos programmes « mobilité de la main d'œuvre » en partenariat avec l'Australie et la Nouvelle-Zélande continuent de s'étendre et de prospérer. Je voudrais également remercier pour son soutien : le Canada par le biais du projet de mobilité de la main d'œuvre qui anticipe des recrutements futurs. Dans la recherche de marché du travail, la santé et la sécurité de nos travailleurs migrants sont toujours essentielles. Nous veillons à ce qu'ils reçoivent le soutien nécessaire et aient accès à un travail décent. La présence de la pandémie constitue un défi de plus. Elle a ralenti les programmes de mobilité de la main d'œuvre et a bloqué un certain nombre de travailleurs à l'étranger en raison de la fermeture des frontières, des restrictions des voyages. Et ceci nous empêchait de conformer à la convention sur le travail maritime. Je voudrais remercier l'OIT, l'ICS et l'ITF de leur aide pour faciliter le rapatriement de nos équipages bloqués à l'étranger qui ont pu rentrer chez eux. Tout aussi importante est la protection de notre population, car nos installations à notre système de santé restent insuffisantes pour faire face à la pandémie. Avec la décrue actuelle de la COVID en raison d'une couverture vaccinale importante les règles de la restrictive ont été assouplies et l'activité économique reprend peu à peu. C'est le cas de la reprise des vols réguliers et certains de nos programmes d'emploi qui avaient été affectés. Je voudrais parler des grands accomplissements en collaboration avec les partenaires sociaux. D'abord, le travail du conseil consultatif tripartite sur le travail décent qui délibère des conditions de travail, des questions de litige au travail et des obligations d'établissement des rapports à remettre à l'OIT. Nous sommes en train aussi d'examiner aussi notre législation du travail et de trait de nouvelle réglementation pour renforcer l'application des lois de la législation du travail. Je voudrais aussi remercier l'OIT et dire que nous souhaitons voir s'étendre le soutien technique pour l'établissement du socle de protection social. Notre gouvernement a lancé différents programmes d'aide sociale pour les jeunes chômeurs, les personnes handicapées, les personnes âgées et les prestations qui les concernent. Je félicite la conférence pour l'ordre du jour de cette année et notamment la création de nouveaux instruments pour donner un cadre aux apprentissages de qualité. C'est un domaine qu'il est important de réglementer pour le bien de tous les apprentis dans le monde. J'espère que le travail de cette commission tiendra compte

de la situation des inspirations des petits états insulaires. Je vous remercie Monsieur le Président et je vous adresse les salutations du Kiribati Te Mauri, Te Raori ao Te Taboama, c'est-à-dire santé, paix et prospérité pour nous tous.

M. Marcel Spatari

Gouvernement (République de Moldova)

Monsieur le Directeur général, honorable délégués, c'est pour moi un honneur d'assister à cette conférence. L'OIT est un véritable soutien de la Moldova pour renforcer le travail décent et progresser dans le domaine du travail. Nous vivons dans une période sans précédent avec des défis sans précédent. La guerre lancée par la Russie en Ukraine a déplacé des centaines de milliers de femmes et d'enfants. Près de 400 000 réfugiés ont traversé la frontière de notre pays et plus de 80 000 sont toujours dans notre pays. Pour un pays de 2,4 millions d'habitants, ça représente plus de 3 % de notre propre population. Neuf réfugiés sur dix ont réussi à se loger dans les parcs privés, la plupart dans des familles, moins de 10 % des réfugiés sont dans des centres d'accueil. Nous voulons que les réfugiés trouvent à mon avis [? 1:14] un pays accueillant. Nous facilitons leur accès en matière du marché du travail avec l'aide des organisations internationales, nous leur apportant des services de qualité, des réseaux sociaux de qualité. Nous sommes un petit pays. L'économie est fragile. Outre la guerre en Ukraine, la crise de la COVID-19, la hausse des prix de l'énergie et de l'alimentation, tout cela marquait et frappait notre pays. Nous adoptons des solutions pour faire face à l'inflation, au chômage, à l'informalité, à la crise des réfugiés. En dépit de ces difficultés, nous sommes déterminés à répondre à chacun de ces défis l'un après l'autre tout en faisant progresser le travail décent. Une nouvelle stratégie d'emploi qui va être prochainement lancée compte une feuille de route pour augmenter la participation des réformes du marché du travail, pour réduire le secteur informel et pour mettre en face plus facilement en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs. Nous voulons promouvoir la participation de la main d'œuvre pour qu'il ait de meilleures opportunités d'emploi pour tous. Depuis août dernier, nous avons augmenté de 90 % la retraite minimum et de 20 % le salaire minimum. Pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, nous avons le même salaire minimum dans le secteur public et privé. Nous allons poursuivre les réformes pour un système sécurité social durable. Cela veut dire que l'inspection du travail va être modernisée pour mieux appliquer la loi. Nous allons améliorer les contrôles et les sanctions pour lutter de façon efficace contre le travail non déclaré. Nous allons également mettre en œuvre un mécanisme novateur pour faire entrer dans le secteur formel les salaires non déclarés. Moldova a continué à poursuivre son chemin sur la voie européenne. Nous allons continuer de transposer des directives européennes et faire progresser la mise en œuvre du raccord d'association avec l'UE. Après des années de stagnation, le dialogue social s'est intensifié. L'année dernière avec l'OIT, nous voulons renforcer et relancer le dialogue social pour une participation plus efficace des partenaires sociaux. L'OIT a tout le temps soutenu la Moldova. Dans le cadre du programme du pays pour le travail décent, nous restons déterminés à avancer sur la voie du développement durable et la coopération avec nos partenaires pour établir de bonnes conditions de travail et un travail décent pour tous. Merci.

M. Olivier Dussopt

Gouvernement (France)

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les délégués. Avant toute chose, je veux vous dire comme je suis heureux et fier de représenter la France et le Conseil de l'Union européenne pour la première fois pour cette Conférence Internationale du Travail. Je ne peux pas être physiquement parmi vous aujourd'hui et je regrette. J'aurai le plaisir de vous rencontrer de façon chaleureuse, je n'en doute, pas dans les semaines qui viennent. Cette conférence permet de donner corps au mandat normatif et de justice sociale de l'Organisation internationale du Travail. Alors que la pandémie connaît une phase de reflux tout en continuant de sévir dans les pays où la couverture et l'efficacité vaccinales sont insuffisantes, nous vivons cette part de l'Europe une guerre menée par la Russie mettant à l'épreuve le peuple ukrainien, son gouvernement, ses travailleurs et ses entreprises. La France rappelle ici son plein soutien en sa qualité nationale et en tant que Présidence de Conseil de l'Union européenne à la résolution adoptée pour condamner cette agression militaire lors de la 344e session du conseil d'administration de l'OIT. Les crises que nous avons vécu, celle que nous connaissons à l'heure actuelle rendent son rôle d'autant plus crucial à un moment où selon les estimations de l'organisation. L'inflation du prix de l'énergie et les denrées alimentaires, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales exacerber par la guerre en Ukraine entraînent une détérioration de la reprise du marché du travail mondial. Aussi, la France se réjouit des sujets majeurs traités au cours de cette Conférence Internationale du Travail. Elle s'y implique tellement en concertation avec les représentants des travailleurs et des employeurs français. Je sais toute l'importance des discussions relatives à l'inclusion, des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, plusieurs points de négociations demeurent et j'espère nous pourrions parvenir à un accord. Pour ce qui est de la question normative sur l'apprentissage. Ce sujet est fondamental pour l'accès des jeunes dans le marché du travail. Il est d'actualité en France comme dans de nombreux autres états qui ont choisi d'encourager le développement de l'apprentissage parfois par les modifications en législation. Cette Conférence Internationale du Travail est aussi marquée par les discussions du travail décent et l'économie sociale et solidaire. Il s'agit de la première discussion approfondie sur l'économie sociale et solidaire à l'Organisation Internationale du Travail et ça doit être souligné. Les échanges qui auront lieu permettront je l'espère de montrer l'intérêt de promouvoir l'économie sociale et solidaire dans un contexte où les citoyens ont besoin plus que jamais de donner du sens à leur activité professionnelle et à leurs impacts. Pour ce qui est des politiques globales en faveur de l'emploi pour faire face à la crise, pour favoriser le développement inclusif et durable, les enjeux qui s'adressent devant nous sont considérables. Un effort accru de formation et d'accompagnement des travailleurs tout au long de la vie constitue des pistes de réponse. Enfin, cette Conférence Internationale du Travail permettra de confirmer la nécessité d'un contrôle de l'application des normes en particulier des conventions non ratifiées. Je me réjouis que depuis la dernière conférence, la France est plus progressive sur plusieurs aspects : notre parlement ainsi ratifié en novembre dernier, la convention numéro 190 de 2019 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Enfin alors une page se tourne à l'Organisation Internationale du Travail. Je voudrais féliciter chaleureusement Gilbert Houngbo pour sa prochaine prise de fonction. Je remercie aussi vivement Guy Ryder pour les dix années passées à la tête de l'organisation. Ils ont notamment été marqués par la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adopté la

Conférence Internationale de juin 2019 et par la prise en compte accrue de l'importance de l'accès à la protection sociale des quatre milliards de femmes et d'hommes qui en sont dépourvus. Bon travail à tous !

M^{me} Shangti Daju

Gouvernement (Nigéria)

Monsieur le Directeur général, Mesdames présidentes et vice-présidentes de la conférence, honorables délégués, Mesdames et Messieurs. J'ai le plaisir de faire cette déclaration au nom du gouvernement du Nigéria. Je voudrais féliciter le nouveau Directeur général et lui promettre au-dessus de notre pays pour ce mandat. Le rapport du Directeur général sur « les pays les moins avancés, crises, transformation structurelle et avenir du travail » est particulièrement pertinent étant donné les conséquences multiples des défis mondiaux. Comme dans les rapports précédents, la situation des PMA est inquiétante, car la pauvreté quelque part constitue un danger par la prospérité partout. Nous remercions et félicitons Monsieur Ryder d'avoir choisi ce sujet pour son dernier rapport et nous lui souhaitons beaucoup de réussite dans sa vie future. L'analyse des caractéristiques et des défis des marchés du travail dans les 46 PMA suscite des inquiétudes notamment à la lumière de l'impact et de la lenteur de la reprise de nombreuses économies après la pandémie. Le nombre d'emplois perdus et le lien avéré entre justice sociale et paix mondiale devraient donner lieu à des discussions sincères à cette conférence. La vague d'insécurité, le terrorisme, la pénurie alimentaire, la hausse du coût de l'énergie, les conséquences de la COVID-19 entre autres devraient réveiller notre humanité commune et les relations internationales. Ce sont des facteurs avérés de perturbation socioéconomique dans le monde et de creusement de l'inégalité. Le fait de ricocher de cette situation qui s'aggrave dans les 46 PMA peut éroder les gains acquis par les pays en développement et développer. Notre réponse ne doit pas se limiter aux statistiques et au discours, elle doit se traduire en plan de projet qui encourage l'activité économique et crée des emplois décents pour les nombreux jeunes chômeurs qui veulent une vie digne. Au fil du temps, le Nigéria a soutenu les quatre piliers de la chaîne de travail décent ainsi que les objectifs stratégiques de l'OIT en lançant des programmes de transformation pour faire évoluer structurellement la capacité de production économique. Ceci est destiné à mettre le pays sur le chemin du développement économique et de la croissance économique. Le plan de croissance et de reprise économique 2010 à 2020 est maintenant prolongé par un plan de développement national de 2021-2025 qui s'inspire des réalisations précédentes des anciens programmes et projets avec des indicateurs de résultat clairement défini. Nous avons des programmes et projets pour l'entrepreneuriat dans le secteur agricole, des programmes de crédit qui ancreront de nombreux emplois décents. Nous avons aussi différents programmes d'intervention dans le domaine de l'aide sociale, de la protection sociale pour ne pas perdre les gains des socles de protection sociale d'avant la période COVID. Ils en sont conçus pour amortir les conséquences des défis mondiaux figurant dans le rapport du Directeur général. Pour que les PMA empruntent le chemin légitime de la transformation structurelle, il va falloir revoir leur capacité de production, recalibrer leur diapositive institutionnelle et repenser leur structure de gouvernance pour passer dans la catégorie des pays en développement. Il faudra de plus en plus de soutien et de projet avec la communauté internationale et les institutions multinationales dans l'OIT pour aider les PMA dans les six domaines principaux énumérés au paragraphe 25 du rapport tout en adhérant aux principes de prise en charge nationale qui figure dans le programme d'action de droit pour opérer cette transition. Malheureusement, l'ambitieuse déclaration du centenaire

de 2019 et l'appel à l'action de 2021 pour une reprise de la COVID-19 centrée sur l'humain n'ont pas eu de lien indirect avec les PMA. Nous réitérons notre appel à faire en sorte que les vaccins contre la COVID-19 soient distribués partout dans le monde en octroyant des droits de brevet pour que ces vaccins puissants être fabriqués dans les régions. Malheureusement, les PMA sont principalement membres ordinaires de la commission d'expert sur l'application des normes. Nous demandons que cette pratique soit repensée notamment en raison de son lien avec la situation où l'évolution économique et le développement des PMA. Étant donné les inégalités criantes, nous pensons que l'atteinte des ODD en 2030 est en péril. Pour réaliser l'objectif de ne laisser personne de côté, il va falloir que chacun fasse d'urgence les efforts nécessaires de multilatéralisme et de coopération internationale. Je vous remercie.

M^{me} Salah Mahamed

Gouvernement (Somalie)

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président. Tout d'abord, chaleureuses salutations au nom du gouvernement de Somalie et du peuple de mon pays à votre endroit Monsieur le président et envers tous les délégués présents à la conférence. Je voudrais d'abord féliciter le nouveau Directeur général Monsieur Gilbert Houngbo qui succèdera à Monsieur Ryder. Je tiens à remercier Monsieur Ryder de son excellente direction de l'OIT pendant ses mandats et lui présente mes meilleurs vœux pour son avenir. Le gouvernement de la Somalie en tant qu'état membre de l'OIT depuis novembre 1960, s'est engagé à tout faire pour assurer une riposte centrée sur l'humain notamment après la pandémie du COVID face à la grave situation de la sécheresse de mon pays qui subit en outre une invasion de criquets pèlerine. La Somalie continue de lutter de façon à réduire la pauvreté, participer aux dialogues sociaux, renforcer les institutions de travail ainsi que la justice sociale malgré la grave situation que nous traversons aujourd'hui. La Somalie s'est engagée en matière de sécurité et santé au travail et nous sommes l'un des pays à ratifier la nouvelle convention 190 sur la violence et le harcèlement au travail. C'est la première norme internationale qui offre un cadre commun pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Monsieur le président, en 2019 la Somalie a quelque peu progresser dans ces efforts de lutte contre les pires formes du travail de l'enfant. Mais il reste encore beaucoup à faire pour éliminer le travail des enfants dans mon pays. De nombreuses familles sont obligées d'envoyer leurs enfants au travail étant donné leurs difficultés économiques et le manque de possibilité d'emploi décent pour les chefs de famille. À l'heure actuelle, mon bureau travaille en étroite coopération avec l'OIT pour la ratification de la convention 138 ce qui montre combien nous nous sommes engagés en matière d'élimination du travail des enfants. J'appelle l'OIT à continuer de travailler au côté de mon pays pour définir une politique nationale sur le travail des enfants qui nous aidera enfin à mettre à terme le travail des enfants d'ici à 2025. Nous avons récemment défini un programme national de travail décent pour la période 2022-2025 au côté de l'OIT et des mandats tripartites. La qualité des gens, le tripartisme, le dialogue social, le renforcement des capacités institutionnelles sont les questions centrales, les quatre priorités identifiées pour le programme national du travail décent en Somalie. Nous nous engageons à faire la promotion de la possibilité du travail décent et du développement de compétences, d'assurer la protection sociale pour tous et les soins sociaux pour les familles, nous voulons renforcer les institutions relatives au travail, assurer une bonne administration du travail, promouvoir le dialogue social et protéger le droit au travail. Récemment, nous avons créé un centre d'emploi national pour ouvrir des possibilités d'emploi aux

jeunes chômeurs qui sont invités à se rendre dans notre centre pour poser leur candidature ou de poste dans le secteur privé ou auprès du gouvernement. Dans les trois années qui viennent, nous avons l'intention de créer d'autres centres modèles d'emploi dans le pays et pour cela nous travaillerons au côté de notre ministère des Affaires sociales de façon à créer des milliers d'emplois pour les jeunes. La sécurité sociale pour tous est une priorité absolue de notre gouvernement pour l'avenir. Plusieurs initiatives ont été prises par le gouvernement et en particulier par le ministère des Affaires sociales et du Travail. Nous travaillons à une stratégie destinée à placer l'emploi au cœur de notre programme de développement. Monsieur le président faute de temps, je dirais seulement que nous espérons poursuivre notre partenariat avec l'OIT pour promouvoir les objectifs du travail décent et des ODD. En conclusion, je souhaiterais aux participants à la conférence plein de succès dans le travail important mené ici et je vous remercie de votre attention. Merci.

M. Oudet Souvannavong

Employeur (République démocratique lao)

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, c'est un grand honneur pour moi de représenter les employeurs du Laos à la 110e session de la Conférence Internationale du Travail. Je tiens à féliciter le Directeur général de l'OIT Monsieur Ryder d'avoir présenté un rapport très complet sur la question de la sécurité et santé au travail, l'apprentissage et l'économie sociale et solidaire. Les employeurs du Laos appuient ces initiatives en matière de sécurité et santé qui sont essentielles pour préserver les entrepreneurs et l'emploi et tirer les enseignements de la dernière poussée [? 0:58] du COVID-19. Laos fait partie de la liste des PMA. Nous appliquons un neuvième plan économique et social de cinq ans qui continue d'insister sur le développement d'une économie vigoureuse reposant sur l'investissement privé et les entreprises privées. Mais depuis 2019, notre PNB a beaucoup baissé sous l'effet de mesure sanitaire et de voyage qui a entraîné des effets pour le fonctionnement des entreprises de nombreux secteurs et cela a gravement affecté l'emploi. De façon à remettre en état l'économie au moyen d'un nouveau programme, de nouvelles mesures ont été prises récemment pour améliorer le climat pour les investissements et le fonctionnement des entreprises. Le programme national de travail décent et d'autres programmes relatifs au travail qui ont été élaborés au plan tripartite avec le ministère du Travail, les syndicats et les employeurs visent à traiter la sécurité et la santé au travail, l'apprentissage et changement socioéconomique perturbant l'emploi. La Chambre de Commerce et d'Industrie qui est l'organisation officielle d'employeur faisant la promotion du travail décent contribue à la définition d'une nouvelle loi sur le bien-être social et au travail. Notre organisation fait aussi la promotion des PME surtout celles qui sont actives dans le secteur rural. Enfin, je voudrais remercier l'OIT de l'assistance technique apportée à notre organisation qui aide les employeurs comme les travailleurs du Laos à travailler dans un meilleur climat plus sûr et à assurer un travail décent. Je conclus en souhaitant plein de succès à la 110e session de la conférence. Merci beaucoup.

M. Ruslan Ilyichov

Employeur (Ukraine)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, il y a la guerre en Ukraine, la guerre pour la liberté de notre pays face à l'agression de la

Russie. Nous subissons des dommages terribles, des milliers de morts, de millions de personnes fuient leur foyer et le pays, des milliers d'entreprises ont fermé, beaucoup fonctionnent en dessous de leur capacité. La guerre entraîne une crise économique et alimentaire dans le monde. Les employeurs ukrainiens se tiennent au côté de notre peuple, de notre armée, de notre gouvernement et de l'Ukraine. Nous voyons que le monde démocratique se tient au côté de l'Ukraine. Nous sommes reconnaissants à nos partenaires internationaux pour leur appui. Les employeurs de l'Ukraine ont appuyé les résolutions de l'OIT sur l'agression de la fédération de la Russie contre l'Ukraine. Les sanctions économiques et politiques entre la Russie doivent se poursuivre. La tâche principale des employeurs ukrainiens au côté du gouvernement et des syndicats est de contribuer à préserver les emplois et étayer l'économiste. Six-millions de citoyens ukrainiens ont dû fuir leur foyer et partir vers d'autres pays. L'OIT estime que cinq millions de personnes en Ukraine ont déjà perdu leur travail. Avec l'aide de nos partenaires internationaux et de l'OIT, nous devons faire tout notre possible pour permettre à ces personnes de revenir en Ukraine et vers leurs emplois à l'avenir. Aujourd'hui, on parle beaucoup de la reconstruction post-guerre en Ukraine. Nous sommes certains que la reconstruction de notre pays passera par notre peuple, par notre production et nos capacités technologiques. Aujourd'hui, nous devons parler des emplois en Ukraine. Des instruments économiques y sont essentiels pour reconstruire le pays après la guerre. Nos amis des états membres de l'OIT peuvent également nous aider à cet égard. La coopération pour la production est essentielle et il nous faudra de nouvelles commandes, de nouveau contrat. Tout cela donnera des emplois à notre population et aussi confiance envers l'avenir. Nous remercions l'OIT et plus personnellement le Directeur général de l'initiative qui a été prise d'examiner les projets menés par l'OIT en Ukraine en fonction de nos besoins actuels. Depuis plus de cent ans, l'OIT fonctionne en fonction des principes de partenariats sociaux et de dialogue social. Aujourd'hui ces principes restent pertinents aussi bien en Ukraine que partout dans le monde. Et ces principes sont défendus par les employeurs ukrainiens. Je souhaite aux participants à la session un excellent travail. Merci beaucoup et merci de votre appui.

M^{me} Hildegard Hagemann

Oeuvre International Kolping

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs, je vous remercie de me donner la parole en tant qu'Association Catholique Kolping International qui a plus de 400 000 membres dans plus de 60 pays. Nous félicitons le Directeur général pour son dernier rapport qui se concentre sur les PMA. Il pose un jalon après son travail tourné vers l'avenir pour lequel nous le félicitons. Sous sa direction, l'OIT non seulement a préparé l'OIT à l'avenir du travail, mais a aussi trouvé une voie claire dans le concept des organisations internationales. Son travail a donné un nouvel élan à l'OIT et à ses mandants. Nous avons quatre commentaires à ce sujet. D'abord, il est connu que les accès aux travailleurs du secteur informel sont souvent créés par les groupes de la société civile notamment dans les PMA. Il est donc important d'inclure les ONG dans le dialogue social. Dans de nombreux pays, nous constatons toute fois une limitation de la société civile en raison de la violence d'État. Deuxièmement après la pandémie, l'économie informelle ne cesse de se développer, pas simplement dans les PMA, mais aussi dans les économies émergentes qui se font valoir par leurs travailleurs peu coûteux. Troisièmement, ne laisser personne sur le côté signifie qu'il faut aider les plus faibles à avoir accès à la justice. Une OIT forte est donc nécessaire pour cela. L'OIT dispose d'un système de contrôle qui peut imposer des sanctions une fois notamment

que l'OIT soutienne les femmes. Quatrièmement, la transformation de l'économie et du travail exige une OIT présente. La création d'un tribunal international du travail est nécessaire. Mesdames, Messieurs, en tant qu'organisations catholiques, nous remercions le Directeur sortant Guy Ryder. Avec notre premier document « Care is work, work is Care », nous avons contribué aux débats. Donc, nous félicitons le futur Directeur général Gilbert Houngbo.

Malheureusement, la qualité du son était extrêmement mauvaise et votre interprète n'a pas pu suivre les propos de l'intervenante.

M. Claudio Moroni

Président (Argentine)

Mesdames et Messieurs, bienvenue à la huitième séance plénière de la 110e CIT. Nous allons reprendre la discussion sur le rapport de la présidente du conseil d'administration et sur le rapport du Directeur général en suivant la liste des orateurs qui figure dans le bulletin. Avant de reprendre la discussion générale, je vous rappelle que demain de dix heures à treize heures aura lieu dans cette même salle le sommet sur le monde du travail sur le thème : « Surmonter les multiples crises mondiales, promouvoir une reprise et une résilience centrée sur les personnes ». Cette grande manifestation sera composée d'une table ronde au niveau animée par une journaliste connue, des allocutions du chef d'État et un échange entre le Directeur général de l'OIT Monsieur Guy Ryder, secrétaire générale de cette CIT et deux représentants de haut niveau des syndicats et des entreprises des employeurs. Sur le site web de la conférence et sur l'application, ainsi que dans le bulletin de demain, vous trouverez toutes les informations. Comme cela figure dans le bulletin pendant ce sommet, il faudra avoir un badge particulier qui doit s'ajouter au badge habituel pour entrer dans la salle. Chaque délégation aura quatre sièges uniquement. La capacité étant limitée. Ceux qui veulent suivre la séance, mais qui ne peuvent pas entrer dans la salle 20 pourront suivre la retransmission directe dans la salle 19 adjacente. Vous trouverez ces informations dans le bulletin d'aujourd'hui et dans celui de demain. Je voudrais aimablement demander à tous ceux qui participent à cette séance par zoom, d'utiliser un micro adéquat et de se placer dans un endroit calme. Utiliser un micro inadéquat ou être dans un endroit bruyant rend difficile voire impossible le travail des interprètes. Étant donné la longue liste des orateurs, je propose que nous commençons tout de suite. Et je donne la parole au premier intervenant sur la liste, Monsieur So'Oialo et je demande à Madame Jara de se préparer.

M. Alexandre Furlan

Vice-président employeur (Brésil)

Chers délégués, je vous souhaite la plus cordiale bienvenue à cette neuvième séance de la Conférence Internationale du Travail. Lors de la présente séance, nous allons reprendre la discussion sur le rapport de la présidente du conseil d'administration et du rapport du Directeur général conformément à la liste d'orateurs qui a été publiée dans le bulletin quotidien aujourd'hui. Avant d'entreprendre nos activités, je dois rappeler que demain de dix heures à treize heures, il y aura lieu dans cette salle la plénière, le sommet sur le monde du travail. Le thème du sommet cette année sera : « Surmonter les multiples crises mondiales, promouvoir un redressement et une résilience axés sur les personnes. » Cet événement important sera en fait une table ronde de haut niveau modérée par un journaliste de renom des

allocations de deux chefs d'État et un entretien entre le Directeur général de l'OIT Monsieur Guy Ryder, secrétaire général de cette 110e session de la conférence et deux représentants de haut niveau des secteurs syndicaux et patronaux auront lieu. Dans le site web de la conférence et en application des événements de l'OIT ainsi que dans le bulletin quotidien, demain, vous trouverez toute l'information pertinente comme on l'a expliqué dans le bulletin quotidien au cours de ce sommet sur le monde du travail. Il faudra avoir un badge spécial, outre celui de l'OIT, de façon à pouvoir entrer dans la salle plénière. Chaque délégation disposera de quatre sièges uniquement, du fait de la capacité limitée de la salle. Les délégations qui souhaitent écouter les intervenants mais qui ne peuvent pas entrer dans la salle 20 auront l'opportunité d'écouter la retransmission en directe depuis la salle 19 voisine de la salle 20. Toute cette information a été publiée dans le bulletin quotidien d'aujourd'hui et sera également incluse dans le bulletin de demain. Lorsque le sommet sera terminé, nous procéderons à l'approbation des premiers rapports de la commission. Je vous remercie de votre attention et sans plus tarder nous allons à présent... [vgr INTERRUPTION 2:40]. Je termine, je vous prie. Sans plus tarder, nous allons commencer le débat général à ce sujet. Je dois rappeler à tous les orateurs qui interviennent via Zoom qu'il est important qu'ils utilisent un microphone approprié dans un environnement silencieux. L'utilisation d'un matériel inapproprié à l'intervention à partir d'un milieu où il y a beaucoup de bruits rend inutilement difficile le travail de nos interprètes. Afin de veiller à la qualité de l'interprétation, je vous invite à garder à l'esprit ces observations au moment de vos interventions. Mesdames et Messieurs, j'invite le premier orateur de la liste. Monsieur ABDUL GHANI de la Malaisie à prendre la parole et j'invite l'orateur suivant Monsieur Ergün ATALAY à se préparer.

M. Mohd Effendy Abdul Ghani

Travailleur (Malaisie)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, les membres et tous les participants.

(Interprétation non disponible)

M. Ergün Atalay

Travailleur (Türkiye)

Dans son rapport, le Directeur général a déclaré que les dommages provoqués par la pandémie à l'économie étaient quatre fois supérieurs à ceux de la crise mondiale expérimentée en 2008. Les pays qui ne pouvaient pas trouver de masques, de gants, de respirateurs ou de vaccins au tout début de la pandémie ont vu que leur argent était inutile et que la vie au quotidien ne pouvait continuer sans que les travailleurs puissent assurer des services essentiels. Des millions de nos citoyens en Türkiye ont été touchés par la pandémie, des milliers ont perdu leur vie. Nous avons travaillé avec les pouvoirs publics et les employeurs pour prévenir la perte des emplois et des salaires. L'État a absorbé les coûts de tous les tests COVID vaccination et dépenses de santé y relatifs. Nous pensons que dans notre pays, la pandémie a été gérée comme il fallait et avec succès. Je voulais remercier le Chef d'État, les travailleurs de la santé et tous ceux qui ont apporté leur contribution Monsieur le Président. Nous sommes centrés sur nos plans en post-COVID à guérir nos blessures juste avant la guerre en

Ukraine et nous sommes de plus en plus préoccupés par l'avenir. À présent, nous discutons des problèmes liés à l'énergie et à la sécurité, l'accès à l'alimentation, à l'eau et au taux d'inflation élevé. Le pouvoir d'achat des travailleurs diminue de jour en jour. Certains employeurs s'opposent aux syndicats, continuent à exploiter les travailleurs. Nous l'avons dit pendant des années, les secteurs sont d'une importance critique. Je veux parler de l'alimentation et de l'énergie, ils ne devraient pas être privatisés. Par conséquent, nous sommes en mesure de vous organiser plus facilement sur la majorité des lieux de travail qui sont membres des organisations des employeurs présentes dans cette salle. Toutefois, les licenciements, du fait de l'affiliation et des actions contre les syndicats sur les lieux de travail est notamment à 90 % de ceux qui sont dans mon pays persistent. On ne peut pas parler du fonctionnement d'une démocratie ou de la pleine existence des droits syndicaux à moins que les employeurs changent leur façon de percevoir les syndicats et les travailleurs et mettent de côté leurs ambitions uniquement pour faire du profit. Il est impossible de nouer pleinement un dialogue social qui prévient les accidents au travail et crée la sécurité de l'emploi ou de résoudre d'autres problèmes dans la vie professionnelle sans résoudre les problèmes de l'emploi non enregistré. Nous manquons de patience à présent. Lors de la prochaine période législative, des arrangements devront être établis par les négociations avec les syndicats afin d'éliminer les impacts négatifs sur les droits syndicaux en levant les obstacles que connaissent ces organisations syndicales. Des questions importantes et urgentes telles que la protection du pouvoir d'achat pour ceux qui reçoivent un salaire minimum, les retraités et tous les travailleurs. La situation de ce qui ne peut pas prendre leurs retraites ou ceux qui travaillent dans la sous-traitance, les problèmes qui sont en rapport avec les heures de travail temporaires doivent être réglés. De plus que des arrangements indispensables pour que les employés du secteur public puissent aussi être en capacité de négocier collectivement tout comme les autres. La Turquie a sa responsabilité humanitaire. Elle a accueilli des millions de réfugiés syriens qui fuyaient la guerre et ceux qui viennent d'Ukraine et d'autres pays. Toutefois, ceux qui coulent sur les bateaux des réfugiés dans la mer Égée en fait, et qui laissent faire commettent un crime contre l'humanité. Il y a une délégation des travailleurs chez le patron grec il y a trois jours qui a utilisé le terme « occupation turque de l'île. Je voudrais rappeler qu'entre 63-74, les chiffres grecs ont mené une campagne d'épuration ethnique armée contre les Chypriotes turques. Pendant plus de cinquante ans, ce sont les Chypriotes turques qui empêchent de l'absence de règlement de la question chypriote. Il ne faut jamais oublier que les Chypriotes turques ont accepté le plan Annan en 2004 tandis que ce sont bien les Grecs chypriotes qui l'ont rejeté. Vous n'entendrez pas un travailleur chypriote turque ou une organisation d'employeurs aujourd'hui que leur représentation à juste titre sur la plateforme internationale soit refusée pourtant elle est bel et bien par les Chypriotes grecs. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de base légitime ou juridique. Les armes que les pays indépendants et démocratiques ne peuvent pas acquérir pour la légitime défense sont librement gratuitement fournies aux organisations terroristes par certains pays alors que les gens meurent. Les gagnants, ce sont les marchands d'armes comme l'a déclaré le Directeur général : « Ceux qui commencent les guerres et qui appuient le terrorisme font obstacle à la justice sociale ». Les valeurs qui diminuent dans le monde, telles que les droits de la démocratie et l'état social au monde devrait de nouveau devenir des objectifs prioritaires pour chaque pays. Un célèbre auteur a dit : « Être bon c'est facile, ce qu'il est difficile de faire c'est d'être juste ». Chacun devrait être juste pour un monde meilleur. Je vous remercie de votre attention.

M. Gudmundur Ingi Gudbrandsson

Gouvernement (Islande)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, représentants/représentantes et autres personnes en dehors de ces catégories, je voudrais tout d'abord remercier le Directeur général de son rôle de chef de file ces dix dernières années, le remercier vraiment pour l'excellence du travail accompli par l'OIT pendant son mandat. L'objectif [vgr INAUDIBLE 0:41] du programme des ODD à l'horizon 2030 des Nations-Unis consiste à mettre un terme à la pauvreté. Il faut s'assurer donc d'un emploi sûr et d'un travail décent pour tout le monde et ne laisser personne de côté. C'est là, un engagement que nous partageons tous et qui ressort dans le cadre du mandat de l'OIT sur la justice sociale. Malheureusement, la pandémie de la COVID est venue perturber le marché de l'emploi dans le monde et rend nos tâches d'autant plus difficiles. La réalité montre que les PMA ont été particulièrement frappés par ces difficultés, des préoccupations concernant la manière dont les PMA empâtées d'une répartition inéquitable des vaccins et la manière dont le taux de l'emploi a chuté. Les femmes restent un groupe vulnérable et essentiellement au chômage. D'autres groupes vulnérables, très souvent qui passent sous les radars sont aussi des personnes qui ont des handicaps visibles et invisibles et des personnes qui appartiennent à la communauté LGBTQI+. Il est aussi préoccupant de voir comment l'économie informelle s'est développée au cours de la pandémie ce qui s'est traduit par des conditions de travail mauvaises, une absence d'accès à la sécurité sociale et une rémunération faible. Il est important que l'OIT et ses membres continuent de travailler à la promotion d'un programme de travail décent dans les PMA parce que c'est une question qui relève de la communauté internationale. L'Islande s'est attachée à ne laisser personne de côté dans notre propre pays. Malgré le fait que les taux de pauvreté en Islande restent relativement faibles, les difficultés liées à la pauvreté, la solitude, les cadres de rémunération homme-femme et un manque d'égalité d'échange pour les personnes en situation de handicap les immigrants et les autres travailleurs vulnérables subsistent au sein de la société qui est ma nôtre. Nous pensons que la solution passe par un investissement dans les gens par un marché du travail inclusif flexible et une éducation pour tous. Nous sommes fermement convaincues que l'éducation et les ressources humaines sont le fondement de l'égalité, de la croissance économique à long terme et de la prospérité. Les hommes, par conséquent, se sont engagés à créer un marché du travail qui soit accessible à tous et qui tiennent bel et bien compte des difficultés futures notamment lorsqu'il s'agit d'une transition juste relatif au changement climatique et au changement technologique. Nous allons promouvoir l'emploi ainsi que l'insertion sociale par une mobilisation réelle des groupes vulnérables sur le marché du travail tels que les jeunes, ceux qui sont insuffisamment qualifiés, des personnes d'origines étrangères et des individus qui ont une capacité de travail réduite. Les mesures qui passent par la création du marché de l'emploi doivent tenir compte des facteurs physiques, psychologiques et sociaux des travailleurs qui peuvent entacher leur capacité à travailler et accroître le nombre d'emplois à temps partiel ou avec des heures souples ou encore des programmes d'apprentissage minutieusement conçus tout au long de la vie. C'est ce qui a commencé déjà en Islande. La justice sociale, l'insertion doivent toujours être une priorité absolue dans la politique du marché de l'emploi. Un marché de l'emploi qui soit intrusif et ouvert est un préalable à des conditions de vie décentes, mais c'est aussi tout important pur s'assurer de la paix et lutter contre le changement climatique. C'est un préalable qui permet à son tour le bien-être et la justice sociale pour les gens sur les décennies à venir. Je vous remercie de votre attention.

M. Quang Phong Hoang

Employeur (Viet Nam)

Monsieur le Président, Messieurs, Mesdames, les chefs de délégation, Mesdames et Messieurs. Au nom de l'organisation des employeurs du Viet Nam, je souhaite exprimer nos respects au Président de la conférence au Directeur général et saluer tous les délégués. C'est mon honneur de vous informer du fait que le 7e congrès national de la Chambre de Commerce et de l'Industrie du Viet Nam VCCI en date du décembre 2021 a défini six solutions clés ainsi que trois percés stratégiques afin de mener à la mise en place d'un environnement des affaires plus favorable, durable et numérisé. Nous sommes la principale organisation des employeurs au Viet Nam. Et c'est à ce titre que nous travaillons avec le gouvernement et d'autres partenaires pour trouver des solutions idoines, des mesures afin de soutenir une continuité des affaires, l'emploi et la sécurité sociale. Ceci était particulièrement important pendant la pandémie et maintenant que nous sommes dans la phase de redressement. De concert avec les partenaires tripartites et le BIT, nous avons mis au point le quatrième cycle PPTD qui s'étendra de 2022 à 2026 et qui est conforme au plan de développement économique et social du pays ainsi que le cadre de coopération de développement durable des Nations-Unis. Des pratiques socialement responsables, la santé et la sécurité au travail des conditions de travail sûres et salubres dans les entreprises et notamment dans le travail qui demande beaucoup de main d'œuvre, le textile, la production des chaussures, l'électronique, les produits de la mer, le traitement du bois, etcétera ont fait l'objet d'une sensibilisation de la part de notre chambre du commerce, promotion donc des conventions fondamentales de l'OIT ainsi que des normes internationales pour un travail décent et des entreprises durables sur toute la chaîne d'approvisionnement. Les compétences ainsi que l'employabilité font partie de nos priorités également afin de qualifier notre force de travail pour un développement des affaires durables au Viet Nam. Les dirigeants VCI sont actifs. Ils œuvrent au sein des institutions tripartites telles que la commission nationale pour l'éducation et le développement des ressources humaines, la commission nationale SST, la commission nationale des salaires, la commission nationale de la sécurité sociale, la commission des relations au travail. Nous sommes également président du groupe consultatif national au titre du chapitre 13 de l'ALE Viet Nam UE. Mesdames et messieurs, nous espérons que le monde est en train de sortir la tête de cette pandémie, mais nous nous attendons à une période prolongée de redressement économique. Et c'est dans ce contexte, c'est un plaisir pour nous de participer à la 110e session de la Conférence Internationale du travail. L'ordre de jour de cette conférence comprend des débats sur des questions qui tournent autour des compétences et de la qualité de la force de travail autant d'éléments essentiels pour pouvoir aller de l'avant en tant qu'entreprise. Nous souhaitons remercier sincèrement l'OIT et notamment le bureau du BIT au Viet Nam ainsi que les organisations d'employeurs sœurs et toutes les autres organisations partenaires. Merci de votre soutien et de votre coopération. Je vous souhaite à tous et toutes santé et succès. Je vous remercie.

M. Parveen Kumar Bala

Gouvernement (Fidji)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, nos meilleures salutations depuis Fidji. C'est avec grand plaisir que je m'adresse à cette 110e CIT au nom du gouvernement de Fidji. Tout d'abord, je souhaite féliciter le ministre du Travail, de l'Emploi et des Services sociaux de l'Argentine à son élection aux fonctions de président de la conférence le 27 mai dernier. Nous serons certainement guidés par son sens de la direction et son expérience. Nous sommes d'accord avec le Directeur général qui analyse les conflits dans le monde et la souffrance des personnes qui travaillent. Nous devons coopérer maintenant afin de protéger l'avenir du travail ainsi que lutter pour l'avenir que nous voulons léguer à nos enfants. Monsieur le président, malgré les régressions, nous continuons de renforcer nos réponses à des problèmes telles que la pauvreté, la perte d'emploi, le changement climatique et d'autres encore pour garantir ce qui a de mieux pour nos peuples. En même temps, nous souhaitons mettre en place un environnement favorable au dialogue social en bonne foi et en tenant compte de tous les aspects liés à l'emploi les relations de travail et la productivité. Un milieu de travail sûr et salubre, est au centre des discussions qui se déroulent en ce moment même. Il faut garantir la santé et la sécurité et ne jamais la compromettre au nom du bien-être des travailleurs. Le gouvernement de Fidji a mis au point un plan de redressement de la pandémie pour veiller à créer le meilleur cadre possible pour assurer la reprise et pour réparer les dégâts causés par les pertes d'emploi dans le sillage de la pandémie. Personne ne doit être laissé pour compte et c'est pour cela que nous faisons tout notre possible pour aider nos populations pendant la pandémie et dans tout autre contexte de catastrophe. Notre cadre de reprise post-COVID requiert que nous ouvrons notre économie graduellement et que nous répondions aux exigences d'un environnement de travail sûr. Nous continuons d'assister les chômeurs grâce à des programmes en 2021, le gouvernement a payé 430 000 000 de dollars à 400 000 personnes dans le secteur formel et informel. En tant que nation, pendant ces deux dernières années, sous l'impact de la COVID-19, nous avons promu et sensibilisé à l'importance que revêt une santé et une culture de la sécurité, de la santé au travail. Grâce aux efforts conjoints de nos différents ministres et de toutes les autres parties prenantes, nous avons mis en place des systèmes de sensibilisation ainsi que des audits pour vérifier justement la mise en conformité avec les règles liées à la COVID. Le gouvernement souhaite aller de l'avant et augmenter le salaire minimum dans dix secteurs pour assurer des salaires décentes à tous. Nous avons déjà franchi ce pas dans quatre autres secteurs. Nous sommes reconnaissants au gouvernement de l'Australie et de La Nouvelle-Zélande de leur soutien sans faille. Je vous remercie monsieur le président ainsi que tous les participants de l'occasion de m'adresser à vous au nom du gouvernement et du peuple de Fidji. Merci.

M. Mostafa Bayram

Gouvernement (Liban)

Monsieur Le Président, Monsieur le Directeur général du BIT, nous nous retrouvons ici pour la 110e CIT. Le Liban souffre à cause d'un blocage injustifié. Nous n'avons pas accès à des services de base tels que l'électricité, et nous ne pouvons pas non plus avoir accès aux ressources du gaz et du pétrole. En même temps, nous voulons le retour sur des réfugiés ainsi qu'une assistance portée aux réfugiés au Liban. Ils ont droit à une réparation à leur souffrance. Le Liban a dû faire beaucoup de sacrifices. Il a souvent été la cible de terrorisme. En même temps, nous accueillons les palestiniens et nous disons bien qu'il est important qu'ils puissent rentrer chez eux en Palestine. Il faut que les attaques à leur encontre prennent fin. Il faut que le mur qui les sépare tombe. Nous sommes au côté de tous ceux qui sont victimes d'injustice. En

même temps, nous condamnons les dépenses qui sont faites pour l'armement qui détruisent notre planète. Si ces dépenses étaient faites autrement, si on investissait l'argent autrement, on pourrait sauver notre planète et l'humanité. Il est important que l'humain soit au centre de tous les efforts consentis par de profit au-dessus de la vie des personnes. Et ça, on l'a vu par exemple dans le cadre de la vaccination au Liban. En dépit de l'effondrement économique du Liban à cause de la corruption et de ces effets, nous avons pu quand même mettre la priorité à la vaccination. Nous manquons d'aliments, nous manquons de matières premières, nous avons des taux de chômage très élevés comme partout ailleurs dans le monde et le ministère du Travail libanais s'est employé à soutenir les salaires des travailleurs à renforcer le système de sécurité sociale et à renforcer aussi la liberté syndicale. Par ailleurs, un plan de transformation numérique est en cours. Nous avons arrêté de donner des licences aux agences intermédiaires pour l'emploi pour éviter les risques de trafic d'êtres humains et je m'emploie personnellement à suivre le cas de personnes licenciés. Il y a quelques jours, lors de la réunion des pays non alignés, nous avons lancé une initiative que nous vous soumettons. Une initiative pour la solidarité mondiale pour l'emploi contre l'exploitation et l'injustice. Il faut maintenant prendre des mesures. Il nous faut une nouvelle formule au bénéfice de tous. Merci.

M. Dechboon Marprasert

Employeur (Thaïlande)

Monsieur le Président, au nom des employeurs thaïs, je voudrais profiter de cette opportunité pour aborder brièvement l'impact de la COVID-19 et la crise mondiale sur l'économie de la thaïlandais et comment, nous, employeur thaï nous y employons pour traverser cette situation. La COVID-19 et la crise mondiale ont eu un impact majeur sur l'économie de la Thaïlande ces quelques dernières années. Afin de riposter à cette pandémie comme d'autres pays, des mesures de confinement ont été mises en place. De ce fait, beaucoup d'entreprises ont dû fermer leur porte et licencier leurs employés, car elles ne pouvaient absorber les coûts. Le gouvernement a émis des mesures pour aider les groupes les plus vulnérables touchés par la pandémie à l'aide de programmes d'assistance sociale. En dehors de ces mesures, nous autres employeurs, nous ne voulons pas que quelqu'un reste de côté, c'est pourquoi il faut survivre. C'est le cas pour nos entreprises et c'est aussi le cas pour nos travailleurs. En ces temps difficiles, nous avons fait tous les efforts possibles pour garantir des conditions de travail approprié à nos travailleurs et un bien-être raisonnable pour garantir un milieu du travail sûr et salubre. Nombreux croissant d'employeur de façon routinière offrent des tests antigènes rapides et gratuits, et garantissent que leurs employés bénéficient d'un traitement médical juste par le système de sécurité sociale et d'assurance de la santé. Par ailleurs, la confédération des employeurs des entreprises Thaï qui a dû licencier ses travailleurs, offre des indemnités juste et raisonnable pour ce qui sont donc licenciés. Et ce n'est pas la simple économie, mais plusieurs confinements et crises qui ont transformé la manière dont les gens travaillent. Plusieurs de leurs entreprises ont adopté une politique qui consistait à faire du télétravail. Établir une ligne de démarcation entre les heures ouvrées et la vie personnelle des employés est devenu une question essentielle. Nous essayons de nous assurer que l'on puisse aller au-delà des heures de bureau habituelles sans rémunération. C'est notre responsabilité en tant qu'employeur pour aider les travailleurs à traverser ces temps difficiles en proposant une aide en termes de bien-être, une aide technique, ainsi qu'en garantissant les droits des employés qui puissent être ainsi protégés. Aujourd'hui, il semblerait qu'il ait aussi des travailleurs étrangers chez nos voisins et c'est vrai que beaucoup ont été licenciés ;

je pense au Cambodge, au Laos, au Myanmar. Par conséquent, nous encourageons aussi toutes les entreprises Thaï qui en leurs activités à leur faire en vertu des normes de l'OIT. La confédération des employeurs des entreprises Thaï a proposé des directives invitant une coopération de la part de ces entreprises Thaï pour ne pas espérer uniquement du profit, mais aussi apprécier la qualité de vie et respecter les droits des travailleurs. Toutefois, ce ne sera pas possible sans l'aide du gouvernement. Notamment, le ministre du Travail ainsi que la participation des employeurs et des employés. Nous considérons que le cadre tripartite peut garantir une croissance soutenue de l'économie, permet la prospérité des entreprises et permet de protéger les droits des travailleurs. Merci. Je vous remercie.

M^{me} Cyrene Waern

Travailleuse (Suède)

Monsieur le président, cher délégué, en tant que délégué représentant des travailleurs de Suède, je souhaite soutenir le rôle que joue l'OIT à l'heure de contribuer à un monde où le travail décent, l'égalité et la paix constituent des boussoles de notre travail tripartite. Pendant la pandémie, nous avons vu à quel point les pays en développement étaient laissés pour compte. Tant pour la vaccination que dans le cadre de la transition au moment où les emplois ont disparu. Le Directeur général évoque 553 millions de personnes qui vivent en pauvreté, 215 millions de personnes sont mal nourries, il ne faut pas les abandonner. Si nous souhaitons atteindre nos objectifs mondiaux d'ici 2030, si nous voulons mettre fin à la pauvreté et bien nous devons veiller à de bons soins de santé, à de bonnes conditions de travail et à l'éducation pour tous et toutes. Une façon de se sortir de la pauvreté c'est de passer par une éducation gratuite et évidemment, aucun enfant de ne devrait travailler. En même temps, les droits des femmes dans le monde du travail ont pu essuyer un grand nombre d'échec et réduction, et de régressions. Le faussé salariale entre homme et femme restent béant. Le chômage est de plus en plus important et les premières à perdre leur emploi sont des femmes. C'est pour cela qu'il faut renforcer les efforts visant à assurer la parité genre sur le marché du travail. Par ailleurs, nous assistons aujourd'hui à un nouvel esclavage moderne. Les gens rêvent d'un avenir meilleur et sont exploités par des employeurs cupides et crapuleux. Nous devons créer un marché du travail qui mette au centre de ses efforts l'acquisition de nouvelle compétence, la mise à jour des compétences existantes et l'apprentissage tout au long de la vie. C'est pour cela que le travail mené à bien par la commission affaires générale visant à mettre en place et inscrire le milieu de travail sûr et salubre parmi les droits fondamentaux revêt une importance particulière. Dans un grand nombre de pays aujourd'hui, les syndicalistes et les travailleurs sont persécutés, emprisonnés et même tués. Le Bélarusse, l'Iran, Myanmar et j'en passe, sont des pays qui empêchent les syndicats de représenter les travailleurs. Ceci doit prendre fin. Au nom de la confédération syndicat suédoise et la confédération suédoise des salariés, je souhaite exprimer notre profonde solidarité avec les travailleurs de Palestine. Le rapport du directeur général portant sur les territoires occupés, montre que le déficit de travail décent en Palestine est alarmant. De concert avec le mouvement syndical mondial nous condamnons fermement les violences exercées par Israël. Un exemple récent en est le meurtre de la journaliste Sherine Abu Akleh et nous avons de bonnes raisons de croire qu'elle a été tuée par les forces israéliennes. Une enquête indépendante doit être réalisée en toute urgence et les auteurs doivent être trainés en justice. L'occupation doit prendre fin, le blocage de Gaza doit prendre fin et le harcèlement quotidien des civiles doit s'arrêter également. La reconnaissance du gouvernement suédois dans l'État de Palestine soutient des

forces progressistes tant en Palestine qu'en Israël. Nous souhaitons maintenant réaffirmer notre soutien à ces mêmes forces et nous souhaitons une solution pérenne lors de laquelle Israël et la Palestine puissent vivre côte à côte en paix et en sécurité. Et lorsque le dialogue aura remplacé la violence, on trouvera une solution à deux États. Un monde en paix et en solidarité. Merci.

M. Kerfalla Camara

Employeur (Guinée)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, permettez-moi, au nom de la Confédération Générale des Entreprises de Guinée (la CGE-GUI) de vous transmettre les salutations d'un secteur privé guinéen unit qui a décidé de mettre en synergie ses moyens et compétences au service de la Guinée et de ses partenaires. Cela notamment grâce à l'impulsion de Son Excellence le colonel Mamadi DOUMBOUYA, Président de la Transition, qui n'a ménagé aucun effort pour l'unification des quatre organisations d'employeurs qui est représenté par le secteur privé guinéen de 2008 à 2022. C'est aussi l'occasion pour moi de saluer l'initiative du Directeur général de l'OIT d'avoir mis l'accent cette année sur les pays les moins avancés, dont la Guinée. Comme l'indique ce rapport, une transformation structurelle est essentielle pour concrétiser l'Agenda du travail décent dans un pays comme la Guinée et de fait, les Objectifs du Développement Durable. La CGE-GUI croit fermement en cela que se faire sans un secteur privé fort en République de Guinée. À l'avènement du Comité National de Rassemblement pour le Développement (CNRD) le 5 septembre, le secteur privé guinéen naviguait dans une situation défavorable à son unité d'action, donc à son épanouissement. Pour donner un sens à la vision du rassemblement prôné par le CNRD, des concertations inclusives ont été organisées pour qu'ensemble, les Guinéens et amis de la Guinée puissent convenir de la démarche à suivre pour disposer d'un meilleur cadre institutionnel et qui offrirait de meilleures conditions de vie. Ce processus démocratique et citoyen a contribué à la redynamisation de la Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Artisanat de Guinée qui n'avait pas connu d'élection depuis près de vingt ans, ainsi qu'en la création du patronat unifié que j'ai l'honneur et le privilège de représenter aujourd'hui. Ces organisations représentatives et indépendantes ont pour objectif d'être d'importants leviers pour la mise en place d'un environnement propice à la création d'entreprises durables, pour accroître la création d'emplois décents, favoriser l'investissement dans les infrastructures, contribuer au développement des compétences, ainsi qu'à l'élargissement de la protection sociale. Distingués mandants, comme le stipule le rapport du Directeur général, afin de connaître un développement socioéconomique considérable, les pays les moins avancés doivent améliorer leurs capacités productives, mais aussi renforcer leurs dispositifs institutionnels et leur gouvernance. C'est dans cette logique que la République de Guinée s'inscrit désormais. Les acteurs de l'économie guinéenne que la CGE-GUI représente ont décidé de contribuer à la dynamique impulsée par le Colonel Mamadi DOUMBOUYA, Président de la Transition, en se réinventant dans le but de faire de la Guinée un pays prospère. En tant que seule représentante de l'ensemble des employeurs de la Guinée, la CGE-GUI joue désormais un rôle renforcé dans le dialogue social tripartite, élément essentiel dans le processus qui mènera la Guinée vers une croissance socioéconomique inclusive et durable. Je vous remercie. Merci beaucoup monsieur.

M^{me} Muferihat Kamil Ahmed

Gouvernement (Éthiopie)

Bon après-midi, Mesdames et Messieurs, Excellence, je vous félicite Monsieur le président de votre élection à la présidence de la 110^e session de la Conférence Internationale du Travail. Je félicite également le Directeur général Guy Ryder de son rapport détaillé et du travail formidable accompli pendant son mandat. J'en profite aussi pour féliciter M. Gilbert Houngbo, alors qu'il assume de nouvelles responsabilités en sa qualité de prochain directeur général de l'OIT. Monsieur le président, cette conférence se déroule pour la première fois en présentiel depuis la pandémie de la COVID-19. Ces deux dernières années, la pandémie a suscité des incertitudes associées de défis qui se sont apparus et qui affectent les vies des citoyens dans le monde, qui exige une solidarité. Il est donc indispensable d'avancer, en tenant compte de cet enseignement alors que l'on entreprend les différents points de la conférence parce que la pandémie est toujours là. Et surtout comme le signale le Directeur général dans son rapport, beaucoup de pays sont toujours en train de batailler pour une reprise et pour aller au-delà des dommages pluridimensionnels de la pandémie et surmonter d'autres difficultés qui apparaissent. Monsieur le président, mon pays, l'Éthiopie, a aussi considérablement touché par la pandémie. Les impacts sur le secteur du travail ont été particulièrement considérables, mais nous avons pu surmonter avec résilience toutes ces difficultés en comptant sur la valeur que représente les éthiopiens. Nous avons pris des mesures de stabilisation, mais aussi des stratégies d'intervention. Par ailleurs, nous avons repris les arrangements institutionnels dans la gouvernance du secteur de travail. La proclamation récemment par le parlement a permis de nouveaux arrangements ministériels pour le travail et les compétences. Ses arrangements nous ont permis non seulement de mieux manœuvrer au travers des impacts de la pandémie, mais ils se sont révélés utiles dans la mise en œuvre des différents accords de l'OIT et d'autres accords internationaux auxquels mon pays a adhéré. Mon ministère travaille aussi en collaboration avec les associations d'employeur et de travailleur pour trouver le moyen de fixer un salaire minimal afin de garantir la sécurité et la paix industrielle par le dialogue social, ce qui entraînera un changement de comportement. Dans le cadre des nouveaux arrangements institutionnels, nous avons rééchelonné le développement des compétences, l'utilisation des stratégies en insistant sur l'innovation, la souplesse des compétences et la capacité d'employer des jeunes. Cette nouvelle approche est envisagée au niveau de la région avec un développement des compétences et un programme d'utilisation de ces dernières. Récemment, nous avons lancé un centre d'excellence du projet de l'intégration régionale de transformations des compétences en Afrique de l'Est dans plusieurs domaines prioritaires. Nous pensons que cette approche est essentielle pour réaliser cette vision du continent tel que consacrer dans le programme 2063 de l'union africaine. Notre intervention stratégique promut la collaboration et le partenariat. À ce titre, mon ministère a signé huit protocoles d'accord interministériel pour encourager à une cohésion politique, une coordination des engagements. Nous avons par ailleurs conclu quatre accords bilatéraux sur le travail avec les principaux pays hôtes afin de réglementer la migration clandestine, prévenir la traite des êtres humains, protéger les droits, la dignité, la sécurité des citoyens qui travaillent à l'étranger. Monsieur le président, la réforme et les changements ne sont pas exercices faciles, mais pleins de défis, et représentent des processus très longs, mais sachez que nous travaillons de façon inlassable pour relever ces défis et en faire des opportunités. Mais nous sommes optimistes, les résultats de la conférence, nous n'en redoutons pas, viendront renforcer notre solidarité ainsi que le partenariat mondial pour répondre aux défis environnementaux,

socioéconomiques et politiques considérables de nos temps. Alors que l'Éthiopie se prépare à célébrer le 100e anniversaire de son adhésion à l'OIT, qu'il me soit permis de conclure une fois de plus en rappelant notre engagement renouvelé envers le multilatéralisme et envers les activités de cette organisation historique. Je vous remercie.

M. Fridolin Mve Messa

Travailleur (Gabon)

Monsieur le président, distingués délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur et une fierté pour moi, de porter la voix des travailleurs de mon pays le Gabon, au sein de cette auguste Assemblée qui examine et élabore les règles qui régulent le monde du travail. La 110e CIT, se tient dans un contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19 qui, depuis deux ans déjà a bouleversé nos vies, nos habitudes et impacté les économies de nos pays. In fine, ce sont les travailleurs du monde entier qui ont payé le lourd tribut de ses effets néfastes. Malgré cela, nous pouvons nous réjouir que la Conférence Internationale du Travail 2022 ait pu se tenir en dépit des restrictions de voyage et des mesures sanitaires toujours en vigueur dans de nombreux pays. Et c'est pour nous le lieu de féliciter monsieur Claudio Moroni ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale d'Argentine qui préside la conférence pour la bonne conduite des travaux. Dans la même verve, j'adresse mes chaleureuses félicitations, au nouveau Directeur Général de l'OIT Monsieur Gilbert Hounbo, premier ressortissant de notre continent à occuper cette prestigieuse fonction. Son élection, on n'a point douté, est le fruit de l'expression démocratique qui règne au sein de l'OIT. Monsieur le président, mesdames et monsieur, en ma qualité de représentant des travailleurs, je ne peux passer sous silence l'excellent travail accompli par le camarade Guy Ryder, Directeur Général sortant de l'OIT qui, au bout de dix ans d'effort, a su donner à cette Institution une vision prospective et d'avenir aux fins de mieux faire face aux nombreux défis qui attendent le monde du travail en constante mutation. C'est donc l'occasion et l'instant choisi pour nous de lui rendre un vibrant hommage pour le travail accompli. Monsieur le président, en effet, sous sa direction, le Gabon mon pays a bénéficié de l'appui et du soutien constant et permanent de l'OIT. Cette assistance technique multiforme a permis à notre pays de mettre à la disposition des employeurs et des travailleurs un nouveau code du travail fruit du consensus entre les parties prenantes dans le pratique dialogue social. D'autres chantiers sont en cours, on peut citer entre autres, le renforcement de capacité des leaders syndicaux et des employeurs, la mise en place future du Conseil National du Dialogue Social, outil qui permettra d'organiser la pratique du dialogue social entre les différents partenaires et d'asseoir finalement la représentativité syndicale. Toutefois, il est tout aussi avéré que malgré ces progrès enregistrés dans le domaine du travail, bien des travailleurs gabonais et leurs représentants continuent de subir de mauvais traitements aussi bien dans les secteurs publics que privé. On note par exemple que les travailleurs, dans certaines entreprises, travaillent sans équipement de protection individuelle en violation des dispositions internationales et nationales qui déterminent les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. En plus de ce fait, beaucoup sont rémunérés à la main sans bulletin de paie et en dessous du Revenu minimum mensuel institué par l'État et t exercent sont sans couverture sociale. Monsieur le président, une autre situation bien plus grave, mérite l'attention et l'accompagnement de l'OIT, celle des retraités de tous secteurs, civiles et militaires dont les pensions ne sont pas versées à échéance échue et pas du tout servies aux ayants droit les plongeant ainsi dans s la précarité et la misère. C'est le cas

des agents publics qui, depuis la mise en place du Nouveau Système de Rémunération en 2015, continuent de percevoir des avances sur pension. Idem pour les retraités des secteurs privés qui attendent de longs mois durant avant de toucher leur pension. Pour terminer notre propos, monsieur le président, nous voulons interpeler l'OIT sur la situation des leaders syndicaux qui subissent des harcèlements de la part des employeurs, car ils ne sont pas traités en justice pour être envoyés en prison. Cela aura pour effet de briser le dialogue social pour laisser place aux conflits sociaux sources de déstabilisation. Sans verser dans le pessimisme, nous gardons l'espoir d'une prise de conscience collective pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail. Pour cela nous comptons vivement sur pragmatisme de notre gouvernement. Je vous remercie.

M^{me} Irina Kostevich

Gouvernement (Biélorus)

Mesdames et Messieurs, au nom du gouvernement de la république du Biélorusse, saluer les participants à la 110e CIT et leur souhaiter mes meilleurs vœux de succès dans leurs activités. La république de Biélorus est membre de l'OIT depuis près de 100 ans. Nous avons ratifié un très grand nombre de conventions, notamment les huit fondamentales de la convention qui garantissent les droits les plus importants dans le domaine du travail. Notre position se fonde sur la profonde conviction que la dimension humaine doit être incluse dans tous les aspects clés de la politique sociale et économique du dialogue social qui est l'un des instruments les plus importants pour garantir un développement social avec succès. La politique du Biélorus se fonde sur le principe fondamental qui consiste sur la situation de l'économie dans le monde. Il faudra donc faire des efforts considérables pour résoudre toute la préoccupation concernant l'humain et au cœur de la politique qui doit être établie, nous avons toujours souhaité comme par le passé la paix et la stabilité. Nous invitons tous les gouvernements à laisser dans le passé l'affrontement. Aujourd'hui, nous avons besoin de renforcer les efforts, car ce n'est qu'ensemble que nous pourrions surmonter les défis actuels et bâtir un monde meilleur pour nos enfants. Nous voulons que le monde soit unifié. Toutefois, la réalité aujourd'hui malheureusement, se présente bien différemment. Le comité international se heurte de plus en plus avec la pratique de l'application de mesures économiques unilatérales. Des groupes de pays violent le droit international, les dispositions de la charte des Nations-Unies tentent d'imposer leur volonté à d'autres États. La pratique nocive est condamnée par le conseil des droits de l'homme et par les experts et les associations qui font autorité. Les mesures économiques unilatérales ont conduit déjà à des effets dévastateurs dans de nombreuses régions. D'ailleurs, nous sommes au bord d'une crise alimentaire ce qui n'arrête pas pour autant ce qui considère que la force dans ce monde résout tout. Aujourd'hui, les pays de ligne européenne, les États-Unis et plusieurs autres États de façon illégale appliquent des sanctions au Biélorus. Quels sont leurs objectifs? La réponse est évidente. Ils veulent que l'on fasse cesser les activités de l'entreprise pour que les employeurs et les employés perdent leur garantie sociale. En nous exprimant ici, je déclare que les activités des pays qui appliquent des mesures unilatérales de sanction constituent un obstacle à la réalisation du concept de travail décent. Nous considérons que l'organisation ne doit pas rester indifférente à ce problème. Dans le cadre de l'OIT, il est indispensable de donner une évaluation de principe pour lutter contre ces mesures et tenir compte de tous les aspects moraux et sociaux de cette question. L'OIT doit condamner cette pratique nocive de ces mesures unilatérales de sanction en exigeant qu'elle cesse immédiatement. Je vous remercie.

M. Saravanan Murugan

Gouvernement (Malaisie)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, qu'il me soit permis, tout d'abord de m'associer à tous ceux qui ont félicité Monsieur Gilbert Houngbo. La qualité du son ne permet une interprétation de qualité. En ce qui concerne la transformation structurelle et la crise, et l'avenir du travail bien nous sommes ravis de considérer qu'on assiste beaucoup sur les pays moins avancés notamment alors que nous nous acheminons vers la réalisation du programme des OTT à l'horizon 2030 des Nations Unies accès sur l'idée du concept qui consiste à ne laisser personne de côté. D'ailleurs, les efforts au niveau national ont été centrés sur ceux qui sont en plus été touché par la pandémie. La Malaisie a insisté sur le rôle de travail pour lancer l'économie suite à un facteur propice essentiel dans le processus de reprise. En ce qui concerne d'ailleurs l'initiative Jamin Kerja, elle vise à générer 600 000 emplois en 2022 avec une attribution de 1,1 milliard de dollars. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'engagement du gouvernement à réduire le taux de chômage qui passerait de 1,1 % de taux précédent la COVID-19 soit 3,3 %. Ensuite, le gouvernement a pris des mesures audacieuses pour continuer à aider les travailleurs et stimuler l'économie en introduisant [vgr INTERRUPTION 1:53]

(Interprétation non disponible)M. Gatis Eglitis

Gouvernement (Lettonie)

Monsieur le président, excellence, cher délégué, c'est un honneur pour moi que de m'adresser ici devant vous à la Conférence Internationale de Travail. La pandémie de la COVID a eu un impact certain sur le marché du travail. Certains secteurs et groupes vulnérables font face à d'énormes défis. Des initiatives ont été lancées pour justement venir en aide à ceux qui ont été le plus touchés par la pandémie et les restrictions nécessaires. Nous avons mis en place des systèmes de protection des subventions en salaire ; des mesures veillant à améliorer la situation épidémiologie aux lieux du travail. Nous avons mis en place des programmes d'ajustement sur travail et d'autres mesures de soutien, nous avons mis en place des cours en ligne qui continuent d'être très intéressants pour les étudiants. La pandémie continuera d'avoir un impact à long terme sur la vie professionnelle et vie privée. La structure du travail est différente et le télétravail continue d'être très répandu. Nous avons pu nous dresser assez rapidement suite à la pandémie. Les taux de chômage sont à des niveaux prépandémiques et le nombre de postes vacants sont plus importants encore qu'avant la pandémie, mais la guerre en Ukraine a un impact. Elle aura un impact sur le marché du travail et le système de protection sociale. La Lettonie condamne fermement la guerre en Ukraine. La Lettonie a accueilli des réfugiés qui fuyaient la guerre en Ukraine, a lancé des programmes de soutien. Nous avons levé un grand nombre de restrictions sur notre marché du travail pour permettre la participation d'Ukrainiens, et notre service public à l'emploi fournit un soutien certain aux réfugiés. Les politiques de marché à l'emploi au marché d'emploi inclusif et des systèmes de protection sociale sont une condition sine qua non pour la croissance économique. Il nous faut adopter le prisme de l'inclusivité sur le marché du travail. Les transformations vertes et numériques ont le potentiel d'accélérer des transitions sur le marché du travail, et ce de concert avec la transition démographique. Aujourd'hui, il est essentiel de mettre les compétences et les qualifications au centre de nos efforts. Il faut se concentrer sur l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la mise à jour des compétences. Et puis en même temps, les

groupes vulnérables et notamment les personnes avec porteuses d'un handicap doivent pouvoir bénéficier d'un soutien adéquat. Ils doivent être intégrés sur le marché du travail et se voir garantir un emploi durable. Et puis, permettez-moi aussi de dire un mot au sujet de la pénurie de main d'œuvre et de qualification, là où elles existent ces pénuries et bien il faut pouvoir y répondre. S'il est bien défini, et bien, le salaire minimum est l'un des instruments clés afin de soutenir le revenu de ceux qui gagnent le moins et de stimuler le travail, la productivité et les investissements. Le dialogue social à cet égard est vital pour faire le bon choix de politique du travail. Il nous faut baser nos politiques sur des preuves et des faits. Je vous remercie.

M. Francisco Maltes Tello

Travailleur (Colombie)

Monsieur le président, les centrales syndicales CUT, CGT et CTC de Colombie, nous vous saluons lors de cette 110e conférence internationale du travail. M. Guy Rider, les travailleurs et les travailleuses vous félicitent de l'excellent travail que vous avez réalisé le long de ces dernières années et surtout en pleine crise sanitaire économique et sociale qui requerrait de notre part énormément de résiliences. Par ailleurs, nous souhaitons la bienvenue à Monsieur Houngbo, nous lui souhaitons plein de succès à l'heure de promouvoir un dialogue tripartite efficace qui nous permette de résoudre les problèmes qui sévissent dans le monde du travail. Nous avons lu le rapport du Directeur général, nous y voyons le besoin de formuler des stratégies nationales pour plus d'emplois décents, la transformation économique ainsi que la promotion de politique pour l'emploi. La Colombie se félicite de la décision prise lors de cette CIT visant à inclure les conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail décent. Aujourd'hui, 74 pays seulement ont ratifié la convention 155 sur la santé et la sécurité au travail, 57 pays seulement ont ratifié la convention 187, c'est la raison pour laquelle nous lançons un appel à tous les gouvernements du monde et entre autres notre gouvernement, les Colombiens, afin qu'ils lancent une procédure de soumission et de ratification de ces conventions. C'est là qu'ils feront un geste pour le dialogue véritablement tripartite. Par ailleurs, le gouvernement de Colombie est appelé à ratifier les conventions 135, 149, 156 et 183 telles que décidées lors de la dernière négociation collective d'État. Par ailleurs, nous considérons qu'il est extrêmement important de mettre en place un système de protection sociale et qui soit différente de celui qui a été lancé au titre du décret 1174 de 2021. Ce système ne garantit pas l'accès à la santé, aux retraites, ne protège pas en cas de risques au travail et ne permet pas d'étendre le niveau de couverture et d'augmenter les niveaux de protection sociale. Et par ailleurs encore, la situation de violence persiste en Colombie selon les statistiques de la commission interaméricaine des droits de l'homme. Pendant les manifestations sociales de 2021, nous avons assisté à 9 700 actes de manifestations et la participation de 2 millions de personnes dans les rues. Lors de ces manifestations, on a assassiné 83 personnes, plus de 100 personnes sont disparues et au moins 87 actes de violence sexuelle contre des hommes et des femmes ont été enregistrés. Il y a eu plus de 1 000 blessés lors de ces manifestations et 93 personnes souffrent aujourd'hui encore de lésion oculaire. Ceci montre bien une chose, le gouvernement a choisi de réprimer plutôt que de négocier. Le gouvernement en Colombie refuse de mettre en œuvre les recommandations de la commission interaméricaine des droits de l'homme. L'année dernière, on a assassiné près de 44 dirigeants sociaux et parmi eux 23 leaders syndicaux. Victime de violence et de persécution, qui fait rage dans notre pays à l'heure actuelle. Alors, en dépit du discours du gouvernement qui affirme qu'il promut le dialogue social lorsqu'il signe des accords

collectifs entre syndicats et gouvernements. Mais il ne respecte pas ces accords, j'en veux pour preuve l'accord d'État passé l'année dernière et l'accord tripartite sur le salaire minimum qui date de décembre dernier. Tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ce non-respect des accords collectifs et des conventions collectives affaiblit les organisations syndicales et les pactes collectifs signés dans le secteur privé entre les entreprises et les travailleurs non syndiqués affaiblissent également les travailleurs et ce en dépit des recommandations qui avaient été formulées par les experts en 2002 déjà. Pour toutes ces raisons, nous déplorons que la Colombie n'ait pas été retenue sur la liste restreinte des 22 pays qui connaissent les pires situations en matière de droit du travail. Nous souhaitons que le BIT maintienne toute sa vigilance quant à la situation et la violence antisyndicale, et les violations des droits de négociations collectives. Nous aspirant à une OIT qui respecte les préceptes immuables de justice sociale, travail décent et dialogue tripartite efficace. Merci.

M^{me} Mims Davies

Gouvernement (Royaume-Uni)

Bonjour. Merci beaucoup de me donner la possibilité de vous parler aujourd'hui. Je félicite l'OIT d'avoir organisé cette CIT en mode hybride. Monsieur le président, je commencerai par déclarer la position du Royaume-Uni s'agissant de l'invasion abjecte de la Fédération de Russie, de l'Ukraine. Il s'agit d'une attaque non provoquée injustifiée à l'encontre d'un État souverain, violation du droit international. Le Royaume-Uni et ses partenaires condamnent la Fédération de Russie, ses actions répréhensibles et nous demandons à la Russie de se retirer immédiatement. En plus de la perte de vie terrible dépourvue de sens, aujourd'hui, il y a 6,5 millions d'Ukrainiens réfugiés et 8 millions de personnes sont déplacées en interne. Partout dans le monde, dans le monde du travail 5 millions d'emplois ont été perdus en Ukraine, 50 % des entreprises ont dû fermer boutique et des infrastructures à hauteur de 100 milliards de dollars, école, hôpitaux et d'autres ont été endommagé ou détruit. Le gouvernement du Royaume-Uni fait tout ce qu'il peut pour soutenir les réfugiés ukrainiens pour leur donner le droit au travail, pour leur donner l'accès à la protection sociale et leur permettre de participer au marché du travail du Royaume-Uni. Nous nous redressons de deux ans de pandémie. Nous devons saisir cette occasion pour transformer notre économie, pour des emplois verts et durables; nous devons abandonner les matières premières telles que le pétrole et le gaz, et investir dans la technologie verte l'éolien, la capture carbone, hydrogène et d'autres encore. Cette révolution industrielle verte créera de nouveaux emplois de qualité et en même temps protégera les générations futures du changement climatique. Et maintenant, pour en arriver à l'élément principal du rapport du DG, les PMA, le gouvernement du Royaume-Uni est d'accord. On ne saurait lutter contre la pauvreté sans créer de meilleurs emplois et plus d'emplois. UK Aid a pu vraiment faire une grande différence à cet égard. Entre 2015, 2016, 2019 et 2020 nous avons soutenu 5 millions de personnes, alors d'augmenter leur revenu et d'accéder à de meilleurs emplois et un meilleur niveau de vie. Le Royaume-Uni est en train de réformer son système de préférence commerciale pour les PMA. Aujourd'hui, il donne un accès préférentiel au marché à 67 pays en développement et parmi eux 47 sont des PMA. Dans le cadre du nouveau système, le Royaume-Uni prévoit de simplifier les règles d'origine pour les PMA qui suppose des exigences techniques et constitue des obstacles aux commerces; et ceci serait en réponse directement à la déclaration de Nairobi et répercuterait l'engagement du Royaume-Uni pour les PMA dans le cadre de leur développement économique et intégration régionale autant d'élément clé du programme d'action de Doha. En cette

époque compliquée d'un point de vue économique, l'impact de la COVID et la souffrance économique infligée sans raison par la Russie, les discussions des décisions et les mesures prises à la CIT ont toute leur pertinence. Le Royaume-Uni continuera d'y participer activement. Enfin, je vous souhaite, directeur général Guy Ryder, nos meilleurs vœux dans vos prochains projets. Le Royaume-Uni vous a toujours apprécié pour l'excellent travail que vous avez fourni aux BIT en coopération avec nous et notamment, au sein du G07, du G20. Je vous remercie.

M^{me} Jacqueline Mugo

Employeuse (Kenya)

Monsieur le président, nous vous saluons, nous la fédération des employeurs de Kenya. Le rapport du directeur général arrive à point nommé. La pandémie COVID-19, le conflit en Ukraine et d'autres défis mondiaux ont mené ensemble à un faisceau d'impact hostile dans le développement et notamment les PMA. En dépit de la contribution relativement faible des PMA à la production mondiale, 12 % de la population mondiale y vivent. La productivité, la formalité et le développement des compétences, les priorités clés pour les travailleurs constituent des difficultés majeures dans les PMA. L'OIT n'arrivera jamais à ne laisser personne pour compte sans se pencher sur l'interconnexion entre ces questions et sans les accompagner de mesure et de soutien. Le rapport du DG nous montre que la majorité des travailleurs PMA travaillent justement dans l'agriculture, un secteur très informel. Il nous faut des interventions et des mesures visant à transformer l'agriculture dans ces pays en promeuvent la valeur ajoutée, l'agro traitement et l'adoption de nouvelle technologie. Le rapport met en lumière également la situation des exportations dans les PMA. Le chômage des jeunes très élevé en Afrique est dû justement à des pratiques commerciales fortement déséquilibrées. Par lesquels, les pays en développement importent des matières premières de pays pauvres et les revend sous forme de produit fini. Les emplois ne se trouvent donc pas dans les PMA. Alors, comment faire? Tous d'abord, il faut créer un environnement d'affaire saine basé sur l'état de droit, des institutions transparentes et viables, et des politiques anticorruptions. Et puis, il faut des systèmes d'éducation fonctionnelle ainsi que des cadres juridiques et judiciaires qui veillent au droit de propriété et au respect de contrat. Les employeurs invitent le BIT à aider les PMA, alors d'identifier et de répondre aux défis auxquels ils font face et notamment alors de créer des environnements favorables aux entreprises. Par ailleurs, il faut réduire l'informalité, une priorité pour la création d'un emploi productif et réduire la pauvreté. Les opérateurs informels ont accès à toute une série de service et de capitaux; mais l'informalité, elle perpétue le manque de productivité et elle affaiblit la compétitivité de ces pays. L'amélioration de la productivité justement doit être au centre des politiques de développement durable des PMA. Le paragraphe 17 du rapport nous dit bien que le taux de pauvreté extrême reste à 32 % et en dépit du fait que les PMA constituent 14 % de la population globale, ils ne fournissent que 1,3 % de la production mondiale. Les employeurs exhortent, et pas pour la première fois, à ce que le BIT soutienne les PMA à mettre en œuvre un environnement d'affaires favorable à la croissance productive au niveau macroéconomique et la promotion d'une croissance productive. L'OIT devrait également allouer une ressource humaine et financière pour justement assurer une croissance macro et au micro niveau. Et sa coopération avec le centre de Turin et d'autres organisations. Monsieur le président, nous souhaitons féliciter M. Gilbert Houngbo à son élection, et nous remercions le directeur général sortant M. Guy Ryder de tout son travail. Les employeurs

continueront de coopérer avec l'OIT pour arriver à un changement véritable sur le terrain. Je vous remercie.

M. Bhupender Yadav

Gouvernement (Inde)

Je vous remercie de me donner l'opportunité, monsieur le président, de m'exprimer devant la conférence internationale du travail, la CIT. Mesdames et messieurs, l'une de ces dernières années a introduit une technologie et a simplifié des systèmes dans le but de permettre à chaque travailleur de jouir de la dignité du choix de l'emploi dans la sécurité sociale. Notre gouvernement donne un nombre de comptes universels unique à chaque travailleur qu'il soit dans le secteur formel ou informel, pour que cela puisse faire fonction d'identité mobile permettant de continuer à jouir des droits au lieu de travail. Pour cette politique, accès sur la réalité et s'assurer de ses services aux travailleurs, le gouvernement de l'Inde a lancé des enquêtes sur la demande de l'emploi, sur l'émigrant, les travailleurs domestiques afin d'aborder les besoins spécifiques de cette catégorie de travailler dans le pays. Les travailleurs du secteur formel en Inde sont desservis par deux principales organisations tripartites intitulées : « Organisation du fond de providences et les employés » et « l'entreprise de sécurité et d'assurance de l'État pour les employés », ces deux organisations dispensent de toute sorte d'indemnités de sécurité sociale ; notamment le traitement médical, la retraite, les bénéfices et les indemnités pour la maternité, le chômage, etc. L'Inde a un cadre institutionnel complet qui offre un travail décent. Le parlement indien a récemment adopté quatre codes du travail dans le cadre de quelques 29 lois centrales du travail ce qui a modernisé et simplifié les lois relatives au travail et qui tient compte, de l'avenir du travail, des questions concernant les travailleurs du secteur informel. Compte tenu de l'économie de plateforme émergente de ces travailleurs de plateformes, ils disposent à présent des droits qui leur permettent de profiter de la sécurité sociale pour la première fois grâce à la constitution du fond de la sécurité sociale ; et puis c'est vrai que les gouvernements centraux, les gouvernements provinciaux et d'autres ont mis en place des arrangements de financement de ces régimes pour les travers des secteurs informels. Pour aborder les préoccupations des travailleurs du secteur informel, un portail numérique en août 2021 était lancé pour enregistrer ces bases de données qui devraient être développées pour ces travailleurs près d'une base de données de près de 280 millions de travailleurs indo a déjà été créé avec plus de 400 emplois pour ces travailleurs. La base de données conduira une meilleure application de ces plans de sécurité sociale pour les travailleurs informels. Au cours de la COVID-19, l'Inde a non seulement permis une vaccination gratuite à toute la population, mais aussi a proposé la gratuité de l'approvisionnement alimentaire et céréalier des services de santé avec un emploi garanti. Dans le cadre du programme de garantie de l'emploi rural national de Mahatma Gandhi, près de 112 millions de foyers ont pu travailler dans le cadre de ce plan qui a démarré en avril 2020 jusqu'en Mars 2021. Au cours de cette période, un nouveau plan a démarré avec des mesures d'incitation de ces nouveaux employeurs afin de créer de nouveaux emplois et réemployer ceux qui ont perdu leur emploi au cours de la pandémie en assurant des versements à partir du budget aussi bien pour les employeurs que les employés aux taux de 12 % du salaire. Dans cette même période, des transferts de liquidité ont été directement versés aux comptes bancaires de 200 millions de femmes au cours de la période de la pandémie de la COVID-19. Près de 3,2 millions de vendeurs dans les rues ont bénéficié de prêts gratuits collatéraux pour les aider à reprendre leurs activités dans le cadre du plan Swanidhi. L'Inde a procédé à des réformes

importantes pour améliorer la participation et le taux de participation des femmes à la vie active. La durée des congés de maternité est passée de 12 semaines à 26 semaines. On a prévu aussi des dispositions qui permettent de travailler à partir de chez soi avec un système de crèche dans des établissements ayant plus de 50 employés, pas moins, en amendant la loi en vigueur. Pour faciliter la migration ordonnée sûre et pour pouvoir regrouper les indemnités, l'Inde a pillé la signature des accords de mobilité de la main d'œuvre ainsi que des accords de la sécurité sociale. Et je suis ravie que l'OIT appui l'initiative de l'Inde et prendre des mesures positives dans ce sens. Je vous remercie.

M^{me} Julie Su

Gouvernement (États-Unis)

Je suis absolument ravie de m'exprimer devant la 110e session de la conférence internationale du travail. Les événements qui ont marqué ces dernières années et même ces derniers mois, nous rappellent de façon spectaculaire à quel point nous sommes tous interreliés et à quel point le travail de l'OIT compte. Les travailleurs, les employeurs, les gouvernements reconstruisent la vie après la pandémie de la COVID-19 qui a eu des impacts les plus dévastateurs. Mais le redressement mondial, tout comme l'impact de la pandémie reste inégal. C'est vrai qu'il y a des répercussions sur le lieu de travail, notamment pour les travailleurs qui dépendent de cette situation. Beaucoup n'ont pas la protection dont ils ont besoin. Alors, nous nous sommes réunis pour assurer le travail sûr et salubre dans le cadre du principe du droit et de l'égalité d'accès à un travail décent. Il faut aussi s'assurer de la sécurité de la santé et des travailleurs, c'est un impératif moral. Nous nous réjouissons de pouvoir travailler ensemble pour promouvoir ce droit de tous les travers de notre économie. Par ailleurs, nous devons, ensemble, condamner les actions qui viennent remettre en question notre objectif partagé de la paix par la justice sociale. L'invasion non provoquée par la Russie de l'Ukraine engainerait encore d'autres pertes, décès et déplacement, volant les familles de leur proche et privant les enfants de leur future en provoquant des tensions additionnelles qui pèsent sur l'économie mondiale. L'OIT estime que 5 millions de plus d'emplois ont été perdus à la suite de l'action de la Russie. Face à ces défis, le multilatéralisme et notre travail à l'OIT sont plus important que jamais. Les États-Unis reprennent à leur compte la résolution et conseil d'administration de l'OIT qui condamne les actions de la Russie. Nous lançons un appel à la Russie pour qu'elle se retire immédiatement et sans condition de l'Ukraine. Dans ce contexte, au vu de ces difficultés, il est indispensable que l'OIT continue de donner un soutien critique aux pays qui ont en le plus besoin. Le rapport du directeur général souligne la façon dont la pandémie de la COVID-19 a aggravé les difficultés que connaissaient ces nations. De plus, les États-Unis appuient pleinement le programme des actions de Doha des Nations unies. Nous pensons que l'OIT peut apporter une contribution essentielle à cet effort plus général. L'approche accès sur l'humain et sur les droits de l'OIT est indispensable au développement économique durable. Les États-Unis sont fiers de donner un soutien à la coopération technique de l'OIT visant à promouvoir le travail décent et en éliminent le travail forcé et le travail des enfants. Nous continuerons à appuyer le travail de l'OIT afin de promouvoir la croissance économique durable par le renforcement des droits des travailleurs dans les pays les moins avancés. Au cœur de tous ces efforts, l'économie solitaire et sociale, le lieu de travail sûr et salubre, le travail décent, la prospérité partagée, nous trouvons l'autonomisation des travailleurs. C'est pourquoi nous nous réjouissons pour travailler avec l'OIT sur cette nouvelle initiative partenariat multilatéral pour s'organiser, l'organisation des travailleurs et les droits M-

POWER. C'est ce qui nous permet de nous regrouper et de travailler sur tous les droits des travailleurs, en restant attaché à la collaboration en relevant les défis partagés du monde du travail. Et au nom du gouvernement des États-Unis, je voudrais proposer tout notre soutien à une conférence internationale du travail qui ait un impact qui soit productive et couronnée de succès. Merci beaucoup.

M. Samir Majoul

Employeur (Tunisie)

Je suis heureux de pouvoir féliciter la présidence de cette session de la CIT qui nous permet une fois de plus de nous retrouver après trois années d'absences à la suite de la pandémie de la COVID-19. Mesdames et messieurs, pour ce qui est du rapport du directeur général, heureusement que les PMA sont au cœur de ce rapport et qu'il est question des normes qu'il faut tenter d'améliorer compte tenu des menaces qui résultent de la crise sanitaire et qui a été aggravé à la suite de la guerre en Ukraine. Ceux qui reçoivent l'investissement et une aide ont des difficultés, le commerce international, les difficultés qui y sont liés, la nécessité de fournir l'alimentation d'énergie sont ses difficultés. Le rapport du directeur général adosse déjà fait, état du statut de la solidarité internationale et la nécessité des transformations sociales qui se fondent sur l'économie mondiale qui repose sur l'intégration, la durabilité et la résilience. Le rapport ainsi que programme d'action de Doha destiné aux PMA, révèlent que c'est la seule façon de s'extirper de la crise; et lutter contre la pauvreté et les vulnérabilités en s'assurant de la souveraineté nationale, ce qui peut se faire par un soutien à l'initiative spéciale dans le cadre d'institution économique durable et sociale qui peut ajouter de la valeur pour l'emploi. Il faut un environnement porteur pour les PMA sinon on échappera aux possibilités qui existent; notamment dans le secteur privé et c'est qui viendra entraver le développement. Il faut tenter de s'assurer du bon environnement pour éradiquer la pauvreté. Je suis heureux de pouvoir adresser mes remerciements au directeur général, M. Guy Ryder puisque c'est sa dernière CIT. À la fin de son mandat, nous le remercions alors qu'il est à la tête de l'organisation. Il a accordé une importance sincère et forte à la Tunisie, il est toujours à nos côtés et nous aide dans les dialogues tripartites avec les partenaires sociaux. Nous espérons que ce dialogue se poursuivra tout comme la coopération entre nous autres et l'OIT. Lors du nouveau mandat du directeur général, M. Gilbert Houngbo. Nous lui souhaitons d'ailleurs nos meilleurs vœux de succès. Nous ne doutons pas qu'il sera le meilleur successeur au meilleur prédécesseur. Mesdames et messieurs, il y a quelques jours, le monde entier a été choqué à la suite de l'assassinat d'un journaliste palestinien Shireen Abu Akleh alors qu'elle accomplissait sa fonction noble. Ce qui est condamné et qui exige que toutes les organisations et leurs membres procèdent à une enquête indépendante internationale qui puisse déterminer les responsabilités des criminels qui ont commis cet acte d'assassinat et qui ont violé le droit international, le droit à travailler dans un milieu approprié, le droit de s'exprimer en toute liberté et le droit de toutes les personnes à vivre en paix.

M. Mikhail Orda

Travailleur (Bélarus)

Monsieur le président de la conférence, chers frères et sœurs, il y a plus de 100 ans, l'organisation internationale du travail fut créée pour promouvoir la justice sociale et le travail décent. D'ailleurs, la déclaration de Philadelphie confère à l'OIT une responsabilité particulière, allez charger d'examiner toutes les politiques, financières et économiques internationales de façon que tous puissent disposer d'un droit au travail dans des conditions de stabilité économique et d'égalité d'échéance. Et c'est précisément pourquoi, aujourd'hui, je m'adresse à la direction de l'OIT, à tous les membres de l'organisation au nom de plus de quatre millions d'individus membres de la fédération des syndicats de Bélarus afin de protéger les travailleurs de notre pays contre la discrimination de la part des gouvernements de plusieurs pays européens et qui depuis plus de deux ans, au mépris de la charte des Nations Unies, applique des sanctions contre les entreprises de notre pays et ce faisant viole le droit des travailleurs de Bélarus au travail. La fédération des syndicats de Bélarus, à mainte reprise, lançait un appel au gouvernement de ces pays pour qu'ils renoncent à cette politique discriminatoire contre les travailleurs du Bélarus. L'année dernière, plus d'1 million de travailleurs de notre pays ont signé personnellement la lettre contre les sanctions illégales. Toutes ces signatures ont été adressées au conseil de l'Union européenne. Toutefois, les exigences légitimes des travailleurs du Bélarus sur le caractère inadmissible de la violation de leur droit par l'Union européenne ont été ignorées. Le gouvernement de notre pays prend des mesures précisément pour réduire au minimum les effets négatifs des sanctions sur le collectif des travailleurs. Les syndicats également accordent une aide indispensable aux personnes. On a créé des caisses d'entraide, on accorde aussi un soutien juridique. Toutefois, le fait que l'on continue d'ignorer, et c'est le comité international qui le fait, cette politique de sanction illégale menace les travers dans le monde entier. Dans la mesure où la pratique qui veut que certain gouvernement puis de façon parfaitement illégale et en tout impunité porter atteinte au droit des travailleurs d'autres pays se renforcent. D'ailleurs, le résultat de ces sanctions c'est des travailleurs qui sont ces travailleurs de ces États et qui introduisent ses mesures réductrices et qui souffrent aussi. Dans ces conditions, l'OIT doit être cette force qui fera cesser ces actions illégales. D'ailleurs, ces tâches incombent à l'organisation, elle doit s'assurer de l'égalité sociale et de la mondialisation juste en abordant dans son mandat l'examen de toutes les questions économiques, politiques et internationales pour parvenir à une justice sociale. La déclaration du centenaire de l'OIT souligne également que la politique relative aux marchés financiers et commerciaux influe sur l'emploi. C'est là où il faut que l'OIT évalue les conséquences de cette politique de façon à parvenir à un emploi plein et productif pour tous. Dans le duo de cette tribune, il est aussi question de la nécessité d'une durabilité économique des centres trouvés dans le monde entier. Et justement les sanctions sont contraires à cela, elle provoque une interruption de la chaîne alimentaire et limite les possibilités financières. C'est là, les travailleurs finissent par en souffrir, c'est une discrimination qui prive les travailleurs de ses droits au plein emploi productif conformément à l'article 24 de la charte de l'OIT. On signale le fait que plusieurs pays ne respectent pas la convention 111 et la convention 122 plus important à ratifier. Les travailleurs du Bélarus considèrent que dans cette situation l'OIT prouve l'efficacité de son travail et justifie pleinement les mesures qu'elle a prises pour aider à la justice sociale et au travail décent pour tous, comme je voudrai le souligner, le déclare la déclaration de Philadelphie. Je vous remercie.

M^{me} Brenda Mwika Tambatamba

Gouvernement (Zambie)

Monsieur le président de la conférence, chers délégués, c'est un honneur et un privilège pour moi de prendre la parole lors de la conférence qui porte sur des sujets si bien présentés par le rapport du Directeur général et la présidente du conseil d'administration. La Zambie félicite le nouveau Directeur général de L'OIT, son Excellence, M. Gilbert F. Houngbo. Félicitations de votre élection à ce poste. Nous prenons note du fait qu'il est très sensible aux défis auxquels se heurtent les PMA tels que présentés par le rapport du directeur général. Nous espérons qu'il continuera de tirer parti des grands progrès auquel est parvenu le Directeur sortant, M. Guy Ryder. Le rapport du directeur général analyse les menaces qui pèsent aujourd'hui sur les PMA à l'heure de leur poursuite sociale. Ces défis, qui existent notamment sur le marché du travail nous angoisse et peuvent même nous dépasser dans notre détermination à arriver à la justice sociale, mais il nous faut être résilient. Le débat permanent, la question récurrente sur l'économie sociale et solidaire fait écho au plan de développement national de Zambie. Le huitième, qui a pour but de transformer la Zambie de PMA à un pays à revenu moyen. Ce plan se fonde sur quatre axes. Tout d'abord, la transformation économique et la création d'emploi, le développement humain et social, la durabilité environnementale ainsi que la bonne gouvernance. Ce plan accorde la priorité au bien-être des gens et à la planète. Il suppose des transformations structurelles qui sont nécessaires pour surmonter les obstacles qui ont été exacerbés par la pandémie COVID-19 d'une dette externe très élevée et d'autres chocs. Par conséquent, la solidarité internationale est aujourd'hui un système impératif pour nous. Le système multilatéral doit continuer de fonctionner selon un objectif commun afin que personne ne soit laissé pour compte. La Zambie a créé un ministère de petite et moyenne entreprise afin d'exploiter ce potentiel de croissance que recèle notre économie et pour aussi lutter contre la dichotomie entre les tailles d'entreprise, afin aussi de sortir les petites unités économiques de l'informalité. Le budget 2022 a prévu des ressources budgétaires supplémentaires à tous les mandats de la Zambie. L'idée étant de stimuler et de promouvoir un développement socioéconomique depuis la base et notamment dans le monde rural. La gestion de la dette ou la durabilité est également une priorité pour la Zambie. Nous cherchons à créer un espace budgétaire nécessaire nous permettant une reprise économique solide, une stabilisation et une croissance stable elle aussi dans un environnement durable. Afin de renforcer le dialogue social et de reconnaître aussi le rôle critique que joue le secteur privé dans notre programme de développement, la Zambie a lancé un forum du dialogue public privé. L'idée étant de renforcer l'engagement du secteur privé et de faciliter la coopération entre les parties prenantes intéressées afin de faire tomber les obstacles à la création d'emploi. Dans cette dernière décennie, de mesure visant à réaliser les ODD, il nous faut tous et toutes veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. Nous devons tous faire notre principe immuable de l'OIT selon lequel la paix universelle et durable pourra être établie seulement sur la base de la justice sociale. Je vous remercie. Merci beaucoup.

M. Kassahun Follo Amenu

Travailleur (Éthiopie)

Monsieur le président, chers délégués, c'est un plaisir pour moi que de m'adresser à vous au nom de la communauté des travailleurs éthiopiens. Cette année, la CIT est

tout à fait particulière puisqu'elle prend une forme hybride en pleine crise de la COVID-19 qui touche le monde entier. La conférence nous donnera, à tous et à toutes, la possibilité de débattre d'un certain nombre de questions extrêmement importantes. Monsieur le président, permettez-moi de féliciter M. Gilbet Houngbo, le directeur général élu premier africain à accéder à ce poste. Le directeur général du bureau international du travail depuis la création de l'OIT en 1919. Soyez assuré du plein soutien des travailleurs éthiopiens. Nous vous souhaitons plein de succès. Par ailleurs, je souhaitais dire toute notre gratitude à M. Guy Ryder, le directeur général sortant du BIT. Merci de la direction avisée inoubliable dont vous avez fait preuve et notamment, lors des dernières années de votre mandat où il était tellement difficile de faire fonctionner le monde en pleine pandémie COVID et en plein changement climatique. En tant que premier dirigeant syndicaliste à entrer ou à accéder à cette fonction, vous méritez vraiment toutes les louanges et tous les applaudissements que vous avez reçus jusqu'à présent pour votre travail. Vous avez vraiment marqué l'histoire de l'OIT et ainsi que vous entrerez dans les annales de l'histoire de cette maison. Permettez-moi également d'exprimer toute ma gratitude au conseil de l'administration de l'OIT qui a décidé de mettre la SST à l'ordre du jour de cette CIT. Ceci montre bien que notre organisation tripartite est à la hauteur de son mandat constitutionnel. J'en suis convaincu, le résultat du débat tripartite sur ce sujet mènera à une inscription de la santé et sécurité au travail sur la liste des normes internationales du travail fondamental et c'est ainsi que notre capacité à négocier et notre capacité à trouver un consensus renforcera notre détermination à créer un milieu de travail sûr et salubre pour tous. Je réaffirme la volonté de mon organisation à l'heure de poursuivre les objectifs de l'agenda pour le travail décent et notamment par le biais de ratification de certaine convention de l'OIT fondamental, la mise en place d'un système de salaire minimum pour protéger les travailleurs les plus vulnérables et marginaliser contre la pauvreté et l'inégalité salariale. Par ailleurs aussi, l'extension de la couverture sociale et le travail pour tous. Nous sommes convaincus du fait que les résultats de cette conférence pourront contribuer à l'efficacité de notre organisation à l'heure de surmonter les défis parfois très intimidants auquel le monde du travail fait face aujourd'hui et pour faire avancer la justice sociale et promouvoir les travaux décents pour tous et toutes. Je vous remercie.

M. Angel Custodio Cabrera Baez

Gouvernement (Colombie)

Merci beaucoup monsieur le président. Je souhaitais féliciter le directeur général de son travail. Son dernier rapport est particulièrement important au vu des multiples défis auxquels fait face le monde. La pandémie, notamment, des défis auxquels nous avons pu faire face. Le gouvernement de Colombie a consenti des efforts pour sauver l'emploi colombien. En Mars et en avril 2020, au début de la pandémie, nous avons perdu plus de cinq-millions et demi de poste de travail. Nous avons dû transformer nos politiques publics pour l'emploi et nous avons dû joindre notre force avec celle du secteur privé qui a pu tirer profit des incitants fiscaux et financiers présentés par le gouvernement des investissements de plus de 2 milliards de dollars. Et puis, nous avons pu récupérer progressivement 90 % des emplois perdus. Ça veut dire, en fait, cinq-millions de postes de travail alors que nous étions en pleine urgence sanitaire. La Colombie peut aujourd'hui déclarer qu'elle dispose d'une couverture de santé de 98 %, plus de onze-millions de personnes cotisent au système de retraite et quatre-millions de bénéficiaires justement profitent de ce système. Nous avons investi 392 millions de dollars dans le mécanisme de protection en cessation de contrat pour aider les

personnes qui ont perdu leur travail et plus de treize-millions de dollars pour les personnes et les travailleurs dont les contrats ont été suspendus. Maintenant, nous en sommes à l'état de réactivation économique et nous créons de nouveaux emplois. La tendance est montante. Jusqu'à aujourd'hui nous avons pu créer 274 000 nouveaux postes de travail, plus de 200 000 postes pour les jeunes entre 18 et 28 ans, une priorité pour notre pays, notre objectif principal. Aujourd'hui nous souhaitons arriver à 500 000 nouveaux emplois avant la fin de notre mandat. Et puis, la législation nationale et recommandation internationale nous aident à surmonter les défis existants et nous avons pu réduire le nombre de violations. Et puis, conformément aux recommandations internationales, nous avons bien compris les défis qui s'opposent à nous et nous œuvrons pour plus de stabiliser pour les inspections aux travaux. Nous donnons des ressources aux inspecteurs pour qu'ils puissent mener à bien leurs missions. L'augmentation budgétaire pour l'investissement dans l'inspection et le contrôle se fait de façon progressive. En 2022, on a pu allouer plus de deux-milliards de dollars pour la gestion de l'inspection au travail. Et puis, en 2022, le ministère du Travail a pu débloquer 7,8 millions de dollars supplémentaires pour augmenter le nombre d'inspecteurs, 355 nouveaux postes ; ça veut dire qu'aujourd'hui, nous avons 39,2 % de plus d'inspecteurs que dans les années antérieures. Au total, nous en avons 904 maintenant. La Colombie, par ailleurs, est un des pays de la région qui dispose d'un mécanisme de négociation collective dans le secteur public. Depuis 2014 jusqu'à 2021, nous avons signé 5 accords d'État qui bénéficient à plus d'un million de fonctionnaires publics et nous avons pu signer 1909 accords collectifs. En 2021, nous avons pu arriver à nous entendre sur une augmentation du salaire minimum en 2022 de façon tripartite. Et puis, nous avons également décrété l'indexation de certains prix régulé par le gouvernement en unité de valeur fiscale et non pas en termes d'inflation. Pour pouvoir atténuer l'effet de l'inflation qui est un fléau mondial. Pour la première fois dans l'histoire de la Colombie, nous avons le décret du principe de progressivité. Qu'est-ce que cela veut dire ? Eh bien, quelle que soit la nouvelle règle décidée par un gouvernement, par exemple, on respecte le droit déjà acquis. Et puis, en matière de négociation collective, nous avons pu aussi franchir des pas de géant, nous sommes en conformité à hauteur de 73 % des accords d'État. Et puis, il y a une politique publique qui dispose des instructions très précises. Il faut que les accords d'État soient respectés à 100 %. Enfin, nous travaillons également pour la vie et la protection des syndicalistes dans notre pays. Nous rejetons clairement toute violation commise à l'encontre des syndicalistes colombiens. Grâce aux stratégies d'État et en dépit des problèmes qui persistent, les homicides à l'encontre des syndicalistes ont pu être réduits à hauteur de 95 %. Pour rappel, en 2011, nous avions 205 homicides. En 2021, ce chiffre est tombé à 11 homicides. Mais évidemment, un meurtre est un meurtre de taux. Et je soulignerai également aussi que nous avons une chargée des enquêtes de meurtres à l'encontre des syndicalistes. Elle s'est rendue à Genève. Elle a rendu compte de tous les éléments nécessaires pour que l'OIT voie bien comment nous menons à bien notre enquête en matière d'assassinat de syndicaliste. Et enfin, je devrai dire aussi que notre pays a beaucoup progressé en matière de négociation collective et de dialogue social. Nous avons été exclus de la liste restreinte et ça, c'est très, très important pour nous. Nous avons besoin du soutien de l'OIT. C'est grâce à cela que nous pourrions continuer de mettre en œuvre les nouveaux accords et pour mieux protéger la vie de nos travailleurs. Merci.

M. Jacek Dubinski

Travailleur (Pologne)

Monsieur le président, monsieur le Directeur général, chers délégués, l'alliance des syndicats organise cette année des manifestations sur le slogan : « Arrêter la guerre, un travail sûr et un lieu de travail sûr ». En disant non à la guerre, aujourd'hui nous camouflons notre indifférence pragmatique ou même notre hypocrisie vis-à-vis du fait que ces dernières décennies nous avons essayé de ne pas voir les guerres qui se produisaient pas loin de chez nous. Dans le cadre de certaines de ces guerres, eh bien, nous avons activement participé et pas vraiment pour notre liberté ou votre liberté. Les images de ces guerres que l'on appelle souvent intervention d'où cet euphémisme au Viet Nam, en Iraq, en Syrie, en Libye, en Afghanistan ou dans d'autres pays encore. Des pays notamment du tiers monde comme on l'appelle, ne sont pas vraiment différentes les unes des autres. Les photos sont même parfois plus dures que celles qui nous proviennent d'Ukraine, mais avec ces photos et le souhait soudain d'aider les personnes qui sont en situation de guerre, nous essayons juste d'apaiser nos consciences ou de réparer les torts que nous avons commis. Alors, si nous avons réagi plus tôt au mal que nous avons créé, les tragédies d'aujourd'hui ne se produiraient pas. La guerre à nos frontières est aussi une bonne façon de camoufler les problèmes qui sévissent dans des pays démocratiques. L'inefficacité des présidents, la disposition à faire le disco du Premier ministre de Downing Street ou encore à qui reviendra l'Oscar pour le meilleur rôle de Pinocchio, le gouvernement de Varsovie ou de Budapest ? Nous couvrons aussi la brutalité commise à l'encontre de nos propres citoyens, les gilets jaunes ou les femmes qui manifestent contre la mort au moment d'accoucher. La guerre permet de couvrir justement les sévices à l'encontre des citoyens pour leur propre sécurité, soi-disant. On cache aussi le fait que les peuples autochtones de tous les continents n'ont pas pu recouvrir leur indépendance et certains ne la récupéreront jamais. Et pour ce qui est des travailleurs, eh bien, la guerre nous aide à oublier les droits basics auxquels les travailleurs ont droit et le dialogue social dans les salles de conférences, ici, à l'OIT. Nous passons beaucoup d'heures à parler du dialogue social. Un grand nombre de pays, et je comprends aussi le mien, la Pologne, ont construit de belles institutions de dialogue, de belles salles de conférence très bien équipées ; mais à mon avis, la qualité du dialogue n'est plus de mise. Le sens de ces débats a été oublié et son esprit a été oublié. C'est triste à dire, mais c'est ainsi. Les obligations formelles ne sont plus suffisantes pour répondre aux exigences du dialogue social et c'est pour cela que je souhaite exprimer l'espoir que les prochains documents que nous adopterons ces jours-ci seront véritablement mis en œuvre qui seront érigés aux statues de norme et ce qui est très important, c'est que les documents que nous adopterons seront vraiment mis en œuvre par des pays démocratiques. Les normes du travail, le travail décent, les salaires décents, le respect des droits humains nous permettront enfin d'éliminer les conflits autour de nous. Alors, j'en renvoie au livre de Luc Cortebek qui dit bien qu'il reste beaucoup de travail à faire. Je vous remercie. Merci. Merci beaucoup.

M^{me} Carla Bacigalupo

Gouvernement (Paraguay)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, les ministres du Travail, Mesdames et Messieurs les délégués. Tout d'abord, permettez-moi de commencer par saluer très sincèrement le parcours de Monsieur Guy Ryder et sa contribution

immense et précieuse au monde du travail au cours de ces dix années au poste de directeur général de l'organisation internationale du travail (OIT) qui va bientôt quitter son poste, et je lui souhaite le plein succès. Je voudrais également féliciter le directeur général élu Gilbert Houngbo et qui prendra effectivement ses fonctions en octobre 2022 en lui souhaitant le plein succès également dans ces fonctions importantes. De même, permettez-moi de féliciter M. Claudio Moroni, ministre du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale de l'Argentine et qui a été élue président de la présente session de la conférence internationale du travail et de lui présenter nos meilleurs vœux de succès dans l'accomplissement de ses tâches. À cette époque difficile que nous avons dû traverser en tant que pays, comme d'ailleurs dans le monde entier, le gouvernement national de la République du Paraguay a pris des mesures qui se sont avérées très importantes pour protéger l'emploi. Nous avons mis sur pied un système de subventions qui ont englobé non seulement la suspension des contrats de travail, mais également les cas de COVID positifs et les personnes particulièrement vulnérables et subventions qui se sont avérées cruciales pour protéger les travailleurs et le lien au travail. En matière de sécurité au travail, nous avons mené à bien de nombreuses inspections, nous avons mis sur pied des protocoles sanitaires avec les entreprises, avec le ministère de la Santé publique des bien-être social, avec les centrales ouvrières, nous avons renforcé notre politique de santé et de sécurité au travail, nous avons d'ailleurs créé un nouveau poste d'agent de sécurité et de santé au travail. Il y a aujourd'hui des agents qui sont présents dans plus du nombre de 7 000 du nombre d'entreprises du pays qui ont joué un rôle tout à fait vital à cette époque de pandémie pour éviter que le milieu de travail ne se transforme en foyer de contagions. Aujourd'hui, le Paraguay est cité en exemple, car c'est un des pays qui a le taux d'incidence le plus faible de la pandémie du point de vue du chômage et de l'économie. Aujourd'hui, grâce à la coopération de l'OIT, nous avons un plan national de l'emploi et nous travaillons avec les MPME, car ce sont elles qui créent le plus grand nombre d'emplois dans notre pays. Le Paraguay est l'un des pays les plus jeunes de la région. Aujourd'hui, le plan national pour l'emploi, la stratégie nationale de la formation professionnelle, la stratégie intégrée de la formalisation de l'emploi sont les principaux outils dont nous disposons tous approuvés par décret présidentiel pour encadrer toutes ces actions stratégiques que nous menons au Paraguay, toujours par le biais du dialogue social. Un dialogue solide et étendu avec les centrales ouvrières avec les employeurs sur la base d'un tripartisme solide et déterminé. Eh bien, ce que nous voulons c'est d'établir les emplois et créer davantage de possibilités pour revenir à une normalité qui soit meilleure. Tous mes vœux de succès à la conférence internationale et je vous transmets les salutations affectueuses de la délégation Paraguay. Merci.

M. Bakhtiyor Makhmadaliev

Travailleur (Ouzbékistan)

Mesdames et Messieurs, monsieur le président, j'ai le plaisir de vous saluer au nom de la fédération des syndicats d'Ouzbékistan et de vous souhaiter des travaux fructueux à la présente session. En tant que représentant de syndicat comptant de millions de membres d'Ouzbékistan, permettez-moi de vous dire que grâce au travail démocratique fait depuis 6 ans, des succès importants étaient remportés dans tous les domaines de la vie en Ouzbékistan. Nous avons réussi notamment à élever le niveau de vie de la population, à mettre en place des aides pour les travailleurs à faible revenu, à mettre en place de nombreux outils de protection pour les travailleurs. Le seul enjeu de réviser nos mécanismes juridiques en élaborant notamment un nouveau code du travail, conformément aux normes internationales que nous avons ratifiées et

notamment, toutes les conventions fondamentales de l'OIT ainsi que le protocole de la convention 29 sur le travail forcé. Nous travaillons sur une loi en sécurité sociale, nous élaborons également un document politique sur le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, avons adopté un plan stratégique de l'Ouzbékistan pour les prochaines années qui prévoit de renforcer encore la protection des droits sociaux et des droits au travail dans la loi et dans la pratique. Les syndicats de l'Ouzbékistan participent à tous ces travaux et veillent à protéger les intérêts des travailleurs au côté de l'organisation internationale du travail. Nous avons élaboré et signé un programme d'un pays pour un travail décent qui correspond entièrement aux stratégies de développement du nouvel Ouzbékistan et qui est appelé à jouer un rôle important dans le développement du concept de travail décent. Les syndicats sont les principaux bénéficiaires du PPTD et nous en attendons notamment à un élargissement des compétences et des syndicats qui seront formés pour mieux connaître leur droit, également un développement du système d'inspection, une augmentation des salaires pour ramener le salaire minimum au plus près des niveaux mondiaux. Nous menons un travail important en matière de santé et sécurité au travail et développons le dialogue social. Dans ce contexte, nous comptons beaucoup sur la coopération avec la mouvance internationale syndicale. Les événements les plus récents dans le monde montrent bien la crise que traversent le modèle d'économie néolibérale et le déficit de solidarité parmi les travailleurs. C'est pourquoi nous soutenons les grandes orientations du rapport sur le travail décent et sur l'économie sociale et solidaire ainsi que le rapport du directeur général en ce qui concerne de la crise que traversent les pays les moins avancés. Nous sommes favorables également à l'inclusion des droits des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre. Permettez-moi de remercier au nom des travailleurs d'Ouzbékistan, l'organisation internationale du travail, de l'aide pratique qu'elle ne cesse d'accorder à notre pays et à titre personnel, je tiens à remercier M. Guy Ryder, et saluer et féliciter une fois de plus le directeur général élu Monsieur Gilbert Houngbo. Je souhaite à tous les participants une conférence fructueuse. Je suis convaincu qu'avec une telle participation des participants à un tel niveau, la conférence ne peut qu'être couronnée de succès. Je vous remercie de votre attention.

M. James Hoth Mai

Gouvernement (Soudan du Sud)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les ministres, Monsieur Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Au nom de la délégation de la république du Soudan du Sud, ainsi qu'à mon nom propre, je voudrai saisir cette occasion pour vous féliciter Monsieur le président de votre élection à la présidence de la 110e session de la conférence internationale du travail. Nos félicitations s'adressent également au vice-président de la conférence. Nous tenons à présenter nos félicitations au Directeur général élu de l'OIT à l'occasion d'un galant important dans l'histoire de l'OIT. Le Soudan du Sud comme tous les autres pays du monde ont subi des effets extrêmement négatifs de la pandémie de COVID-19 ainsi que des grandes inondations qui ont frappé notre pays. Et le gouvernement s'est efforcé à atténuer certains de ces problèmes et à apporter secours aux victimes de la pandémie et de cette inondation. Le Soudan du Sud est un des pays les moins avancés au monde et nous apprêtons particulièrement le rapport du directeur général de l'OIT qui se concentre sur les pays les moins avancés dans le but d'introduire des programmes qui permettront d'approuver le résultat économique et en dernière analyse contribuer à les aider à sortir de leur situation actuelle. Le Soudan du Sud a

développé son programme d'un pays pour un travail décent et se réjouit de la mettre en œuvre avec le soutien de l'OIT et d'autres partenaires. Plutôt que d'être tributaire du pétrole, nous nous réjouissons de pouvoir diversifier notre économie grâce au développement des ressources humaines, au renforcement des capacités, au développement des compétences et en nous focalisant davantage sur l'agriculture. Comme la plupart des pays africains, le Soudan du Sud a une population très jeune et en disposant de compétences qui correspondent à la demande sur le marché du travail, le pays ne pourra que tirer parti de la jeunesse de la population et contribuer ainsi à la croissance économique. Nous avons reconnu la nécessité d'introduire des facilités de production à petite échelle en tant que stratégie essentielle de production tout en créant de nouvelles possibilités d'emploi pour les jeunes. Nous ne pouvons qu'en tirer parti en tant que pays si nous avons des productions de bases telles que l'extraction de pétrole, parlons d'huile de différentes graines oléagineuses qui sont disponibles localement, la transformation des produits alimentaires et leur préservation, le traitement et la transformation des peaux qui sont très abandonnés dans notre pays. L'évaluation du marché du travail dans le secteur privé y compris les ONG n'est pas encore terminée, met cet endroit aux états une fois que les fonds seront disponibles. Les données, une fois que les faits analysés permettront d'orienter les décisions politiques de notre pays. Le Soudan du Sud est déterminé à travailler en partenariat avec l'OIT pour veiller à ce que les politiques nationales soient alignées sur les principes de l'OIT. Le projet de loi sur l'assurance sociale a été soumis à l'Assemblée législative nationale transitoire revitalisée et sera bientôt promulgué et mis en œuvre. Le fond d'assurance sociale, il garantira la portabilité des prestations d'assurance sociale des travailleurs migrants vers leur pays d'origine. La formation des inspecteurs du travail demeure prioritaire. C'est ainsi que nous pourrions accroître la sensibilisation des travailleurs. La diffusion de la loi sur le travail nous paraît également particulièrement importante. Monsieur le président, mesdames et messieurs, pour conclure, nous nous réjouissons de poursuivre notre partenariat avec l'OIT pour améliorer les performances en matière de travail dans la république du Soudan du Sud et nous nous sommes engagés à faire partie intégrante du programme d'action de Doha. Encore une fois, nous félicitons le directeur général, sortant de son excellente direction, en le remerciant chaleureusement des services qu'il nous a fournis. Nous saluons également et félicitons, le directeur général élu, et pour vous en assurez de notre plein soutien, nous travaillerons étroitement de concert avec lui comme nous l'avons fait avec le directeur général sortant. Je vous remercie. Merci

M. Antoine Robinson

Travailleur (Seychelles)

Monsieur le président de la conférence ainsi que monsieur le vice-président, Mesdames et Messieurs les Chefs de délégations, Mesdames et Messieurs. Bonjour à tous. Tout d'abord, permettez-moi au nom des mouvements syndicaux des Seychelles de vous féliciter monsieur le Directeur général de l'OIT pour les immenses réalisations que vous avez enregistrées au cours de votre mandat à la tête de l'organisation. Le syndicat que je représente, le SFWU tient également à présenter ses félicitations chaleureuses au premier Africain élu Directeur général Gilbert Houngbo du Togo. Le SFWU est convaincu que l'immense expérience et les talents de leader de monsieur Houngbo l'aideront beaucoup à s'attaquer aux problèmes du monde de travail. Au nom de la fédération des syndicats des travailleurs des Seychelles SFWU, et en mon nom

propre, j'utilise l'occasion pour féliciter le directeur général de nous avoir soumis ce rapport spécial. Spécial parce qu'il vient à point nommé alors que l'ensemble de la communauté internationale a désespérément besoin de réconcilier une approche harmonieuse pour s'attaquer aux multiples défis d'une immense gravité auxquels sont confrontés les pays les moins avancés notamment les pays insulaires en développement. Il est tout à fait opportun de le focaliser sur la crise à transformation structurelle, et l'avenir du travail et de la justice sociale. Aux Seychelles comme partout dans le monde, la pandémie de la COVID-19 a eu des effets massifs sur l'économie de notre pays, l'effondrement de notre industrie du tourisme a constitué un choc particulièrement négatif pendant notre marché du travail et il y a eu des conséquences graves sur les emplois et les revenus. En ayant des conséquents désespérants sur la vie, les moyens d'existence quotidienne de nos travailleurs et de leur famille compris les plus vulnérables parmi eux. Le rétablissement très long de notre économie insulaire qui dépend du tourisme est inégal et incomplet. Alors que nous essayons d'inverser les dégâts causés par la pandémie, les incertitudes et les risques persistent. Il va sans dire, mais combien de le rappeler que l'OIT a fait d'immense pas en avant et fait encore beaucoup dans la lutte pour le travail décent et la justice sociale dans le monde du travail, et ce depuis sa création en 1919. Toutefois, la justice et l'inégalité persistent dans toutes les régions du monde et au fil des dernières décennies, en plus des effets de la COVID-19, nous constatons que les inégalités ne font que se creuser. Comme le dit votre rapport, nous ne devons laisser personne à l'écart dans un monde dangereusement inégal qui devient plus inégal chaque jour. Toutefois, ce qui devrait nous inquiéter tous, c'est que la lutte pour la justice sociale demeure nécessaire. Nous sommes bien loin d'avoir terminé notre travail qui a été rendu encore beaucoup plus difficile par la pandémie de COVID-19 et les conflits, et les crises qu'elle a entraînées dans le monde du travail. Il est largement convenu que les travaux de la Conférence Internationale du Travail auraient été impossibles sans l'application des piliers stratégiques de la justice sociale et des tripartismes du travail décent. Aucun débat se déroulant dans le cadre de la conférence n'aurait pu aboutir à une vision unique s'il n'était toujours pas fondé sur l'application effective des principes du dialogue social et du tripartisme. Le SFWU salue la décision prise par les conseils d'administration de l'OIT, d'inscrire à l'ordre du jour les points suivants : apprentissage des questions normatives, emploi, déclaration sur la justice sociale pour une globalisation de la mondialisation équitable, travail décent et l'économie sociale et solidaire, l'inclusion de condition de travail sûre et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux aux travaux de l'OIT et l'adoption des amendements au code de la NLC 2006 ainsi que d'autres événements à débat thématique qui sont tous en lien avec l'avenir du travail y compris différentes initiatives du centenaire et la reprise centrée sur l'humain de l'OIT. Monsieur le président, tout en essayant de présenter le point de vue des travailleurs, n'oublions pas que les Nations unies ont jugé nécessaire d'inclure l'agenda du travail décent dans ses objectifs du millénaire. Il n'en faut pas plus pour nous convaincre que l'agenda du travail décent est la solution au dilemme auquel le monde est confronté. Les Seychelles ont ratifié le huit conventions fondamentales de l'OIT, tout accès sur un travail décent pour tous sur la paix et la justice sociale et qui doit régner sur le monde du travail. Le droit du travail des Seychelles prévoit la protection des droits de tous les travailleurs y compris les femmes et les travailleurs migrants. Le ministère de l'Emploi et de la sécurité sociale est en train d'engager des discussions avec la fédération des syndicats des travailleurs des Seychelles le SFWU, l'organisation des employeurs et d'autres parties prenantes pour mettre sur pied une feuille de route permettant au gouvernement de ratifier les conventions sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail no.90. Il est envisagé également de ratifier la convention sur les travailleurs domestiques. Monsieur le président, je ne saurais conclure mon

intervention sans avoir félicité l'OIT et ACTRAV pour l'excellent travail accompli pour aider les États membres et les partenaires sociaux à appliquer les principes du dialogue social et le tripartisme. Aux Seychelles, le SFWU, le ministère du Travail, les partenaires sociaux continuent à vivre et à travailler dans cet esprit de coopération fructueuse les uns avec les autres. Je vous remercie de votre attention que Dieu vous bénisse. Je vous remercie.

M. Dwayne Woods

Travailleur (Bahamas)

Au nom du congrès national des Bahamas, je vous félicite monsieur le président ainsi que vos vice-présidents de votre élection au poste de vice-président respectivement de cette 110^e conférence. Je suis certain que mes collègues ministres conviendront que sous votre conduite éclairée, nous pouvons nous attendre à une session couronnée de succès. En outre, au nom des partenaires sociaux du peuple de Commonwealth des Bahamas, je tiens à exprimer mes remerciements et mes reconnaissances au directeur général de l'OIT pour le rôle qu'il a joué. En veillant à ce que la collaboration avec le bureau des Caraïbes de l'OIT, les partenaires sociaux des Bahamas répondent aux objectifs fixés au cours des 24 derniers mois. Permettez-moi de vous dire que l'esprit qu'incarne la convention 144 de l'OIT, consultation tripartite pour promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et se porte très bien aux Bahamas. Les délégués à la présente réunion seront heureux d'apprendre que le 6 décembre 2021, le gouvernement des Bahamas en collaboration avec les partenaires sociaux a signé un mémorandum d'accord avec les bureaux des Caraïbes pour lancer officiellement le PPTD de deuxième génération pour les Bahamas de 2021-2026. Ce document historique est disponible sur les sites web de l'OIT et il énonce l'engagement commun pris par le gouvernement des Bahamas, les travailleurs, les organisations de l'employeur et l'OIT de promouvoir le travail décent. La signature de ce document historique illustre l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social et notre volonté déterminée de travailler avec nos partenaires sociaux en faveur du développement national. Monsieur le président, mesdames et messieurs, les vice-présidents, depuis notre dernière rencontre le gouvernement des Bahamas, en collaboration avec les partenaires sociaux, a adopté officiellement une politique nationale sur le travail des enfants. Et il n'y a que deux semaines, notre ministère du travail et de l'immigration, M. Keith Bell a participé à la cinquième conférence mondiale sur l'élimination des travaux des enfants en Afrique du Sud. La participation à cette conférence illustre bien l'engagement pris par mon pays en faveur de l'initiative régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes. Mettre fin au travail des enfants et travailler avec l'OIT dans le but d'éliminer le travail des enfants et les pires formes de travail des enfants d'ici à 2025. Monsieur le président, je suis très heureux et fier de vous dire que dans la perspective des élections générales du 7 septembre aux Bahamas, le mouvement syndical a signé un mémorandum d'accord avec la partie libérale progressiste, s'engageant ainsi publiquement à soutenir la partie politique qui a prouvé son soutien au travailleur des Bahamas. Aux Bahamas nous réjouissons d'approfondir nos relations déjà excellentes avec le bureau des Caraïbes de l'OIT. Nous travaillons ensemble pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. À cette fin, je suis heureux de vous annoncer que le gouvernement de Bahamas, sur la base d'une recommandation du conseil tripartite national, est sur le point d'augmenter le salaire minimum national. Pour conclure, monsieur le président, au nom du mouvement syndical uni du peuple du Commonwealth des Bahamas, je m'associe aux autres États des Caraïbes qui vont nous remercier d'avoir choisis

monsieur Dennis Zulu pour diriger l'équipe du sous bureau des Caraïbes de l'OIT. Que Dieu bénisse l'OIT, que Dieu bénisse le Commonwealth des Bahamas. Merci.

M^{me} Luisa María Alcalde Luján

Gouvernement (Mexique)

Bonjour, je suis très heureux de m'adresser à la 110e Conférence Internationale du Travail. Et d'abord, j'aimerais reconnaître les progrès réalisés pendant ces dures journées de travail. Notamment grâce au consensus tripartite obtenu vendredi pour déclarer la sécurité, la solidarité au travail quand le cinquième pilier des principes et droits fondamentaux de l'OIT. Chers collègues, j'aimerais vous dire que malgré toutes les difficultés au niveau mondial, aujourd'hui, au Mexique, nous sommes parvenus à des niveaux maximaux d'emploi et de salaire dans le secteur officiel. Ce qui a été déterminant, cette nouvelle politique dans le domaine des salaires minimums du président Andrés Manuel López Obrador. Nous avons eu des décennies de politique restrictive et en moins de quatre ans, nous avons pu doubler, en terme nominal, le salaire minimum et élever son pouvoir d'achat réel de 66 % malgré l'augmentation des prix dans le monde. Ce qui a aussi contribué à cela, c'est la réglementation en matière de sous-traitance. Notre pays a fait en sorte que les relations professionnelles soient couvertes pour éviter certaines obligations des employeurs. Grâce à une réforme récente, aujourd'hui, presque 3 millions de travailleurs sont reconnus par les entreprises pour lesquelles ils travaillent réellement et auxquelles ils offrent leur service et pour la première fois, ils peuvent exercer leur droit constitutionnel qui leur avait été nié auparavant. Nous avons des signes tangibles qui montrent que notre réforme du droit de travail s'est faite en faveur de la liberté de la démocratie syndicale. Les dirigeants syndicaux légitimes sont désignés par des processus démocratiques, ce qui crée de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail; et les syndicats sont plus puissants maintenant lors des négociations collectives. Il y a un cas emblématique qui n'est pas extérieur à l'OIT, c'est ce qui s'est passé dans les plus grandes usines du secteur automobile au centre du pays qui réalisent les plus grandes ventes du monde. Avant la réforme du droit de travail, les augmentations des salaires dans les conventions collectives ne dépassaient pas 3,5 %. À ce jour, avec les nouveaux droits démocratiques, eh bien, les travailleurs en viennent de négocier des augmentations salariales de 8,5 %. Il faudra du temps pour consolider cette transition vers la démocratie pour les travailleurs, mais le vote personnel, libre, direct et secret permet d'affiner le modèle du travail et d'éliminer les contrats fictifs. Je pense que c'est une grande différence par rapport au passé. Maintenant à l'OIT, l'OIT a connaissance de succès du Mexique en matière de liberté syndicale et de l'organisation collectif. Nous reconnaissons les progrès réalisés pendant le mandat de Guy Ryder et nous aurons l'honneur de le recevoir dans notre pays en juillet prochain pour faire nos adieux. Nous sommes donc tout à fait disposés à collaborer avec le nouveau directeur général et ensemble, nous relèverons les défis du monde du travail que cette organisation centenaire doit attaquer. Salutations du Mexique et du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Merci.

M^{me} Paola Del Carmen Egusquiza Granda

Vice-présidente travailleuse (Pérou)

Merci beaucoup.

Mesdames et Messieurs, la neuvième séance plénière de la Conférence est arrivée à son terme. J'ai pris bonne note des observations formulées pendant la séance d'aujourd'hui. Je vous remercie tous de votre participation à nos travaux. Demain, une fois terminé, le sommet, nous entamons l'adoption des premiers rapports. Mesdames et Messieurs, je vous remercie de votre attention. La séance est levée.

M. Pierre-Yves Dermagne

Gouvernement (Belgique)

Madame la présidente, chers collègues, excellence, Mesdames et messieurs les délégués. Je suis particulièrement heureux de prendre la parole de pouvoir prendre la parole aujourd'hui pour cette discussion fondée sur le rapport du Directeur général. Et je tiens tout d'abord à m'associer aux remerciements qui ont été adressés au directeur général Guy Ryder. Donc c'est la dernière conférence aujourd'hui après une décennie de travail apprécié par toutes et tous. J'en profite également pour souhaiter un fructueux mandat au directeur élu, Monsieur Gilbert Houngbo. Du rapport de Monsieur Ryder, je retiendrai quelques éléments clés. Les crises que nous avons traversées et que nous traverserons encore ne sont pas [? sous grosso 0:40] de l'histoire ni des épis phénomènes. La crise sanitaire nous a toutes et sous frappée violemment. Elle a été vécue plus durement encore par les plus fragilisés d'entre nous à fortiori dans les pays qui n'ont pas de système de protection sociale et de santé adéquat et/ou l'accès au vaccin plus limité. Le dérèglement climatique quant à lui produit des changements désastreux et souvent irréversible sur notre environnement mettant en péril la vie de trop nombreux humains. Des phénomènes catastrophiques comme l'élévation des niveaux des mers ou jusqu'à menacer de faire disparaître certains États. Je retiens en outre que la multiplication des différentes crises ont tendance à exacerber leurs effets respectifs. Et les inégalités qui en sont une des conséquences menacent la paix. Enfin, le rapport démontre que le Pays les Moins Avancés subissent de façon extrêmement violente l'ensemble de ces crises et dispose de peu de moyen pour y faire face. Voilà pour les principaux aspects du rapport du directeur général qui me tenait à cœur de souligner. Alors, face à ces constats graves, il convient de s'interroger sur ce que peut faire l'OIT. Il en va de notre responsabilité en tant qu'État membre de renforcer l'action de l'OIT afin de mettre en œuvre ces principes et ces valeurs. D'autant que notre engagement national est de placer l'organisation internationale du travail au centre du système international, car le rôle normatif de l'OIT ne peut être compris comme une entrave au développement économique. Tout comme le travail décent et l'efficacité au travail ne doivent plus faire l'objet d'un marchandage. La Covid-19 a d'ailleurs une nouvelle fois démontré que ces deux principes se répandent et se renforcent mutuellement. Dans ce genre de crise, nous avons la conviction que nous avons besoin de plus d'OIT partout dans le monde et en particulier dans les pays les moins avancés. Il nous faut mieux protéger les vulnérables, mieux valoriser et faire évoluer les normes pour que la paix soit universelle et durable. La coopération technique est à cet égard un outil indispensable. La Belgique est historiquement engagée techniquement en particulier afin de

promouvoir la protection sociale. Et nous avons l'intention de renforcer cet engagement dans les prochaines années. L'OIT, du fait de sa composition tripartite est la seule organisation qui peut définir et soutenir des politiques fondées sur le dialogue social. Le rapport souligne à différentes reprises le rôle des multinationales et la déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Le rôle de l'OIT sera de rassembler un plus large éventail d'acteur pour réaliser son mandat. Il en va de sa crédibilité. Ceci implique également que les valeurs, les principes et les normes de l'OIT devraient à terme être considérés comme patrimoine mondial de l'humanité. Je vous remercie.

M^{me} Habiba Issa

Gouvernement (Gabon)

Je vous remercie Madame la Vice-présidente. Madame la Vice-présidente, distingués délégués, Mesdames et Messieurs, je voudrais au nom du gouvernement gabonais et de la délégation qui m'accompagne vous adresser et ainsi qu'à l'équipe qui vous entourent toutes mes félicitations pour votre brillante élection au bureau de la Conférence. Mes félicitations s'adressent également au directeur général pour la qualité de son rapport ainsi que pour l'œuvre immense accomplie tout au long de son mandat à la tête du bureau international du travail. Qu'il me soit enfin permis de féliciter le nouveau Directeur général, Monsieur Gilbert Houngbo, premier Africain à occuper ce poste 103ans après la création de l'OIT. Il s'agit ici d'un tournant historique majeur que le Gabon, mon pays, accueille avec beaucoup d'intérêt. Monsieur le Président, Madame la présidente, le rapport du directeur général consacré aux pays les moins avancés démontre la volonté pour l'OIT de prendre en compte les situations ainsi que les problématiques de l'ensemble des mandants sans laisser personne pour compte. En effet, face à la crise dans laquelle la pandémie de la Covid-19 a plongé l'économie mondiale, le rapport recommande la nécessité d'opérer des transformations structurelles profondes en vue d'assurer l'avenir du travail. C'est fort de cette vision stratégique que sous l'impulsion de Son Excellence Ali BONGO ONDIMBA, Président de la République gabonaise, le gouvernement, a adopté au début de la crise sanitaire un plan de riposte et de soutien économique et social avec, entre autres, principales mesures la fixation d'un taux pour l'allocation de chômage technique, le soutien aux entreprises en difficulté à travers un guichet d'urgence. Par ailleurs, pour faire face aux défis du monde du travail au-delà du contexte de la crise sanitaire actuelle, le gouvernement gabonais s'est engagé dans un processus de transformation structurelle en créant de la valeur ajoutée dans les grands secteurs de l'agriculture, de la manufacture et les services; en mobilisant des ressources intérieures; en investissant dans l'économie des soins; et en améliorant la productivité. Parallèlement à ces réformes, le Gouvernement gabonais, au travers d'un processus inclusif et participatif, a mis en place un nouveau cadre juridique en matière d'emploi et de travail. Il s'agit notamment, du nouveau code du travail promulgué depuis fin 2021 qui consacre l'égalité d'accès au travail des femmes et des hommes ainsi que la lutte contre toute forme de discrimination. Ce nouveau code garantit l'employabilité en consacrant plusieurs formes contractuelles d'emploi. Il codifie le harcèlement moral et sexuel. Il consacre le dialogue social. Il prévoit un dispositif qui permet de mieux lutter contre la précarité et protège aussi bien le travailleur que les représentants des travailleurs. Il s'agit également de la révision de la liste des maladies professionnelles qui sera discutée avec les partenaires sociaux. De l'examen du rapport présenté par Madame la présidente du Conseil d'Administration, le Gabon note avec satisfaction les mesures prises par le Conseil d'Administration afin d'assurer un

fonctionnement optimal de la Conférence durant les périodes les plus difficiles de la pandémie. S'agissant des questions relatives à la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale, l'amélioration et l'élargissement de la prévoyance sociale pour le bien-être des populations gabonaises est une des priorités du Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD) du Gabon. Cela se traduit par les mesures et réformes, en cours des organismes de sécurité sociale, notamment la caisse nationale d'assurance maladie et de garantie sociale (CNAMGS), qui demeure un modèle sous régional en matière de couverture sociale universelle. Sur la question relative à Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le Gabon réaffirme son appui aux conclusions et orientations contenues dans la déclaration d'Abidjan, véritable feuille de route de la région africaine sur ces questions. Sur les questions concernant le principe d'égalité entre les États membres de l'OIT et la représentation équitable de toutes les régions dans la gouvernance tripartite de l'Organisation, à l'instar de l'ensemble des pays de la région africaine, œuvre pour que la gouvernance de l'OIT soit démocratisée à titre prioritaire par une représentation équitable de toutes les régions et par la consécration du principe de légalité entre les États membres. Madame la Vice-présidente, avant de clore mon propos, je voudrais vous réitérer au nom de la délégation gabonaise, notre entière coopération au cours de l'examen des questions inscrites à l'ordre du jour. Je souhaite plein succès aux travaux de la conférence ainsi qu'à la nouvelle équipe dirigeante du Bureau International du Travail qui prendra les rênes de notre organisation dans quelques mois. Je vous remercie.

M^{me} Annie Michelle Mouanga

Gouvernement (République centrafricaine)

Je vous remercie Madame la Vice-présidente. Je vous félicite pour votre élection au nom de la délégation en centre africain que j'ai l'honneur de conduire. Distingués invités, Mesdames et Messieurs, c'est avec plaisir que je prends la parole pour apporter le soutien du gouvernement Centre Africain au rapport complet et élogieux du directeur général consacré aux pays les moins avancés confrontés à de nombreuses crises faisant face aux défis de transformation structurelle et à l'avenir du travail. Je saisis cette opportunité pour saluer le dévouement du Directeur général Monsieur Guy Ryder pour le service de la justice sociale ainsi qu'à son attachement au développement des pays fragiles. J'avoue qu'après plusieurs troubles politico-militaires, mon pays se relève lentement mais sûrement sur la base de la vision politique de son excellence le professeur [vgr INAUDIBLE 1:38], Président de la République, Chef de l'État, qui s'appuie sur les autres axes stratégiques de l'OIT. C'est dans cet élan que s'est tenu du 21 au 27 mars 2022 le dialogue républicain et inclusif à l'issue duquel plusieurs recommandations serviront de boussole pour incarner la gouvernance du pays et la sortie définitive de la crise. Au niveau opérationnel, grâce au dialogue social constructif, les partenaires sociaux et les gouvernants ont signé le 27 décembre 2019 avec l'appui de notre institution commune l'OIT le pacte national pour la stabilité sociale et relèvements économique et mis en place un comité tripartite de suivi. Ce précieux outil nous a permis de juguler la crise du Covid-19. Je demeure profondément convaincu que la crise de nos marchés respectifs du travail permettra de promouvoir l'emploi et le travail décent pour nos pays à majorité jeune et à économie fortement informelle. Car cette jeunesse constitue une bombe à retardement pour la stabilité et la croissance en entreprise si rien n'est encore pris pour inverser la tendance. C'est en cela que j'appelle la communauté internationale à travers l'OIT à soutenir davantage les initiatives des pays les moins avancés et surtout la République centrafricaine qui

malgré d'innombrables défis progresse vers l'idéal de la paix et de la justice sociale. Bonne suite de conférence à tous. Je vous remercie.

M. Yusuf Riza

Gouvernement (Maldives)

Mesdames, Messieurs, Monsieur le Directeur général, Asalaamu Alikumet, salutations des Maldives. Les Maldives sont en solidarité avec tous les PMA qui rencontrent des difficultés socioéconomiques. Nous savons que la pandémie et les conflits peuvent annuler des années de développement à moins que de bonnes politiques ne soient mises en œuvre. La triple crise mondiale qui s'annonce alimentaire, énergétique et financière qui figurent dans le rapport du directeur général et ses graves conséquences pour les PMA sont également pertinentes pour les petites économies vulnérables comme la nôtre. Il faut une coordination avec le comité international pour accompagner la reprise. Depuis deux ans, le gouvernement du président Solih a mis en œuvre de nombreuses initiatives pour atténuer les répercussions de la pandémie sur le marché du travail. Comme dans beaucoup de pays, les Maldives ont connu des difficultés pendant la pandémie. Nos frontières ont été fermées, notre tourisme, moteur de notre croissance, nombreuses petites entreprises ont été fermés. Il y a eu beaucoup de licenciement et le chômage a augmenté. Le Gouvernement avec ces partenaires a mis en œuvre leurs initiatives. L'ancien programme de soutien au revenu pour aider financièrement les travailleurs qui ont été licenciés en raison de la fermeture de l'entreprise. Pour soutenir les personnes touchées par la pandémie, le Gouvernement a mis en œuvre des prêts à faible coût. Le Gouvernement a maintenu ces prêts aux étudiants. En outre, il a lancé des formations professionnelles et des apprentissages. Ces interventions ont permis d'accélérer la reprise, mais nous avons encore beaucoup à faire. Il y a de nouveaux problèmes qui découlent, des conflits mondiaux. Il y a aussi l'augmentation des carburants et bien d'autres problèmes comme les perturbations des chaînes d'approvisionnement. Il faut que la reprise soit accès sur l'humain et que l'on crée des travaux, des emplois décents pour tous. Nous pensons qu'il faut des mesures budgétaires pour relancer les entreprises, relancer la productivité et créer de l'emploi et des revenus pour tous ceux qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie. Mesdames, Messieurs, guidé par la déclaration du centenaire et selon les appels à une reprise fondée sur l'humain, le gouvernement a pris plusieurs mesures pour renforcer le cadre juridique, pour renforcer la protection des travailleurs. Pour la première fois dans notre histoire, le gouvernement a adopté un salaire minimum depuis le 1er janvier 2022. Nous avons aussi mis en œuvre des réglementations concernant les licenciements, l'heure de travail, les heures supplémentaires, etc. Nous avons également mis en œuvre des normes concernant les logements pour les travailleurs et notamment pour les expatriés. Nous avons, en outre, présenté un projet de loi sur les relations professionnelles et sur la santé et la sécurité au travail, présenté donc ce projet de loi au parlement. Ces projets de loi sont actuellement en consultation. J'aimerais remercier le Directeur général sortant et souhaiter la bienvenue au nouveau directeur général. Merci.

M. Thadee Ndikumana

Gouvernement (Burundi)

Monsieur le Président de la Conférence, Madame la Présidente du Conseil d'Administration, Monsieur le Directeur général du BIT, distingués Délégués, Mesdames, Messieurs. Au nom du Gouvernement de la République du Burundi, de sa délégation tripartite et en ma qualité de ministre, et le travail et l'emploi dans ces attributions, c'est un immense plaisir et un honneur pour moi de m'adresser à cette Auguste Assemblée réunie en cette 110ème session de la Conférence de notre organisation pour apprécier les réalisations de notre organisation et fixer ensemble les priorités de l'avenir de tous les États membres. Mes sincères remerciements sont adressés au BIT à travers son Directeur général et à son Conseil d'Administration. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs distingués invités, le Gouvernement du Burundi soucieux de la promotion du travail décent pour tous ses citoyens a réalisé des grands projets réalisés et envisagent de continuer. Je citerai entre autres un nouveau code du travail adopté et promulgué en novembre 2020. Le Code de Protection Sociale promulgué en mai 2020. Un Programme Pays de Promotion de Travail Décent, qui a été validé en 2020 ainsi qu'en profil national de santé-sécurité au travail validé en mars 2022. Monsieur le Président, Distingués invités, le Gouvernement du Burundi, sous l'impulsion de son Excellence, Monsieur le Président de la République, Évariste NDAYISHIMIYE, dans le cadre d'améliorer les conditions de vie de sa population, a exhorté les burundais à se réunir sur chaque colline. Cela permettra à développer le pays dans son intégralité. Le Gouvernement du Burundi préoccupé par le chômage et de la précarité économique des jeunes et des femmes a initié des stratégies notamment la mise en place de la Banque des jeunes, la Banque des Femmes et la Banque Agricole. Monsieur le Président, Distingués invités, le Gouvernement du Burundi se réjouit des bonnes réalisations avec l'OIT depuis son adhésion en 1963. Certes, avec le BIT, le Burundi a fait des progrès, mais reste encore classé parmi les Pays les Moins Avancés (PMA). Dans son rapport, il a mis en évidence les défis majeurs auxquels sont confrontés les Pays les Moins Avancés. Il a aussi proposé de bonnes pistes de solution à son successeur, très cher frère M. Gilbert, récemment élu Directeur général du BIT. Le Gouvernement du Burundi réitère son engagement à soutenir le nouveau Directeur général. J'espère que les 46 pays classés moins avancés vont faire [vgr INAUDIBLE 3:19] en avant et travaillés commun accord avec les orientations du BIT pour avancer rapidement. Ainsi, pour conclure l'OIT étant une famille unie des 187 États membres y compris les PMA, le nouveau Directeur général aura à sensibiliser tout le monde pour plus de conscience, de solidarité et de responsabilité, afin d'adopter des stratégies innovantes, nécessaires et adopter progressivement une réponse globale à leurs défis, marcher au même rythme et ne laisser pour compte aucun pays dans notre Organisation. Vive la synergie d'actions des partenaires et des mandants tripartites. Vive l'Organisation Internationale du Travail et la Coopération internationale Je vous remercie et que Dieu vous bénisse.

M. Ali A A Abuazum

Gouvernement (Libye)

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames, Messieurs, c'est un plaisir pour moi de vous saluer au nom de la Libye, de vous féliciter pour votre élection à la présidence de cette conférence et de vous féliciter de cette 110e session. Nous aimerions également féliciter Monsieur Guy Ryder, directeur général et le remercier

de tous les efforts qu'il a faits pendant son mandat. Nous avons aussi le plaisir de féliciter pour son élection Monsieur Gilbert Houngbo pour son élection donc à la direction de PBIT. Il est le premier Africain à être élu à ce poste. Mesdames, Messieurs, nous aimerions évoquer le rapport du directeur général. La création d'une économie sociale et solidaire est essentielle; C'est un véhicule pour le développement et la stabilité sociale. C'est la seule façon d'arriver à la croissance, à la création d'emploi et à l'élimination du chômage. Cette solidarité est aussi importante pour réaliser les changements politiques, économiques et sociaux. Ceci est essentiel pour la transformation. Et c'est pourquoi en collaboration avec le secteur privé, nous créons maintenant une nouvelle perspective de partenariat public privé selon les normes de la justice sociale. Nous œuvrons à l'amélioration des salaires avec des grilles salariales normalisées et un système de protection par une assurance maladie. Nous travaillons à un avenir plus durable pour tous. Nous essayons aussi de relever les difficultés mondiales, les défis mondiaux actuels : pauvreté, inégalité, détérioration du climat et de l'environnement. Tout ceci doit être abordé. Toutefois, les progrès vers le développement durable sont bloqués en raison de beaucoup d'obstacles. Et nous pensons que nous devons donner de nouvelle possibilité de croissance économique et pour la redistribution des avantages de cette croissance à tous au sein de la société. Nous croyons à l'importance de la cadre juridique. Et j'aimerais appeler la Communauté Internationale et l'OIT à soutenir l'assistance technique pour aider la Libye à des relevés de la crise économique et sociale, crise qui est mondiale. Nous appelons la CIT lors de cette session à condamner l'agression sur le peuple palestinien par l'occupant israélien qui a aggravé la situation pour les travailleurs dans les territoires occupés. Donc, nous continuons de condamner cette violation des instruments des droits de l'homme. Enfin, merci de votre attention et je vous félicite que vous continuez de défendre les principes d'égalité et de justice. Nous renouvelons notre engagement en faveur de toute l'activité de l'OIT et notre engagement en faveur de ces piliers. Nous souhaitons exprimer nos remerciements à votre organisation. Merci. Et je vous souhaite une conférence...

M. Oscar José Caipo Ricci

Employeur (Pérou)

Monsieur Guy Ryder, directeur général de l'Organisation Internationale du Travail, Madame Paola Egusquiza, vice-présidente de la 110e Conférence Internationale du Travail, Mesdames et Messieurs les représentants du groupe des travailleurs, du groupe gouvernemental et du groupe employeur avec une attention particulière pour les représentants de mon pays le Pérou, Mesdames et Messieurs, bonjour. Je vous transmets le salut de la Conférence Nationale d'Institution Patronale Privée, le CONFIEP qui est la Confédération Patronale du Pérou qui regroupe 22 associations patronales de dix secteurs de production y compris les petites et moyennes entreprises. Nous souscrivons à ce que dit le rapport du Directeur général, à savoir que personne ne doit être laissé de côté. Et pour ce faire, nous devons nous focaliser sur la productivité, la réduction de l'informalité, le développement des compétences. Ce qui doit s'appliquer surtout aux Petites et Moyennes Entreprises. C'est pourquoi il est indispensable de disposer d'entreprise durable génératrice d'emploi productif qui permet de promouvoir l'innovation et le travail décent comme le reconnaît la déclaration du centenaire de l'OIT. Comme c'est le cas des pays moins avancés, le Pérou a également un taux d'informalité très élevé de 75,8 % de la population active en 2021. C'est le taux le plus élevé que nous ayons enregistré en onze ans selon le rapport de l'Institut National de Statistique et d'Informatique. En janvier

2022, nous n'avions que 3,7 millions de travailleurs formels du secteur formel et 13,2 millions dans le secteur informel. C'est un des plus importants problèmes auxquels nous soyons confrontés puisque ces plus de 13 millions de travailleurs informels n'ont pas accès à la protection sociale ni à des conditions de travail assorties de garantie et de droit. Le travail informel est une des principales raisons pour lesquelles, suite à l'épidémie de COVID 2019, le pays est celui qui a connu le plus de morts par millions d'habitants. Face à ce problème d'informalité que nous affrontons, nous avons également le problème de la crise sanitaire et nous voyons que la situation ne s'est pas rétablie ni en ce qui concerne les emplois, ni les revenus. Nous avons également un problème d'inflation élevé et une crise alimentaire qui se profile. Pour commencer à inverser ce problème, nous pensons qu'il faut s'engager à donner la priorité à une croissance durable, à la création de possibilités au mécanisme de développement fondé sur le dialogue social tripartite avec les organisations de travailleurs au côté des employeurs et des gouvernements. Imagions qu'enfin que nous puissions faire en sorte que 50 % des travailleurs soient passés à la formalité, pour eux et pour leurs familles, cela voudrait dire droit et protection sociale. Pour y parvenir, nous devons promouvoir davantage l'investissement privé, promouvoir les gains de productivité, nous doter de règlement qui permet de promouvoir la formalité au lieu de l'étoffer. Au Pérou, nous réaffirmons notre engagement en faveur d'un dialogue social, constructif, effectif et fiable et qui inspire la confiance. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons que ce mécanisme soit renforcé dans notre pays. Les employés péruviens reconnaissent que les travailleurs et les employeurs constituent un binôme qui est finalement l'entreprise. C'est pourquoi, nous avons besoin des uns des autres et c'est pourquoi, il est fondamental de renforcer nos relations. Pour conclure, je saisis l'occasion pour saluer de manière toute particulière la direction de Monsieur Guy Ryder et pour saluer le nouveau directeur général élu Gilbert Houngbo à qui nous souhaitons le plein succès dans l'accomplissement de son mandat. Merci.

M. Makaila Ahmad

Gouvernement (Tchad)

Merci beaucoup, Madame la Présidente, Madame la Présidente, j'ai l'honneur et l'immense plaisir de faire cette déclaration au nom du groupe des États francophones. Le groupe francophone présente ses sincères félicitations à l'ensemble des composants du BIT notamment Madame la présidente du Conseil d'administration, Monsieur le directeur général et ses équipes l'organisation en présentiel de cette 110e session de la Conférence Internationale du Travail dont l'ordre du jour s'aligne parfaitement avec les priorités de la francophonie. Il les remercie également pour leur travail extraordinaire mené pendant cette période difficile pour soutenir la résilience du monde du travail et assurer une reprise inclusive dans ce contexte sanitaire marqué par des milliers de pertes d'emploi. Le sous-emploi, l'appauvrissement des populations vulnérables et surtout par une relance économique équitable, la pertinence de la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail est plus que jamais d'actualité ainsi que le rôle normatif du BIT pour l'encadrement des nouvelles formes de travail. Le groupe prend note du rapport du directeur général qui fait un état des lieux exhaustif et préoccupant de la situation de l'emploi dans le monde notamment dans les pays les moins avancés dont bon nombre se trouve dans l'espace francophone sont plus durement affectés par la crise de l'emploi et risque d'être laissés pour compte si rien n'est fait. Le groupe des États francophones appelle les parties à tous les conflits, à un arrêt sans délai des hostilités, au dialogue et au règlement pacifique du différend conforme aux principes de la charte des Nations-Unis. Le groupe saisit cette occasion

pour exprimer sa solidarité avec les populations de l'espace francophone victime des conflits armés. Par ailleurs, le groupe francophone réitère son soutien à toutes les initiatives internationales ne vue d'une reprise post-COVID centrée sur l'humain notamment l'accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale. L'appel mondial à l'action adopté lors de la 109e CIT constitue, en outre, pour le groupe francophone l'un des leviers essentiels pour une reprise inclusive, durable et résiliente. Le groupe se félicite également de la réussite du forum mondial pour une reprise centrée sur l'humain et souligne la nécessité de renforcer davantage la solidarité internationale, la coopération inclusive et l'action collective proactive pour faciliter la mise n'œuvre de ces recommandations. L'OIF, à travers notamment son projet déclic, mène une action déterminante en faveur de l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur du numérique. Son 18e sommet qui se tiendra en Gerbât en Tunisie en novembre 2022 sur le thème de la connectivité dont la diversité le numérique en tant que levier de développement et de solidarité, renforcera l'engagement collectif en faveur du développement de l'employabilité des femmes est des jeunes à travers l'outil numérique. Le groupe se félicite, par ailleurs, de l'adoption de l'appel de Durban et appelle l'ensemble des États membres de l'OIT à s'inscrire durablement dans l'effort international visant à mettre un terme à l'élimination du travail des enfants. Excellence, Mesdames et Messieurs, le groupe se joint aux précédents orateurs pour rendre un vibrant hommage à Monsieur le directeur général Guy Ryder pour son immense travail. Nous tenons également à présenter nos sincères félicitations au directeur général du BIT élu notamment Gilbert Hounbo et l'assurant de notre plein soutien. Enfin, le groupe francophone rappelle la place fondamentale du multilinguisme au sein des Nations-Unis et souligne en ce sens l'importance de son respect systématique et intégral au sein des instances de l'OIT et l'encourage à poursuivre et intensifier l'effort déjà consenti à cet effet afin de permettre la participation active et efficace de toutes les délégations à ces travaux. Je vous remercie.

M. Kristiaan De Meester

Employeur (Belgique)

Les mesures nécessaires à prendre sont les suivantes. Nous devons accorder de la priorité à la croissance pour créer des nouvelles possibilités. Nous avons besoin de recommandations politiques ciblées pour que le Gouvernement privilégie la croissance et crée des possibilités pour les entreprises. Nous devons nous concentrer sur les bonnes pratiques et les gains de succès. Deuxièmement, promouvoir l'entrepreneuriat, les entreprises privées durables. Troisièmement, créer un environnement propice au succès d'entreprise durable. Nous avons besoin de la part de l'OIT d'action en faveur d'un environnement propice à la croissance de l'entreprise où elle puisse des prospérer et innover conformément à la déclaration du centenaire de l'OIT pour permettre au secteur privé de jouer son rôle en tant que principale source de croissance économique et de création d'emploi. Quatrièmement, rehausser la productivité. La productivité ce n'est pas tout, mais en fin de compte c'est presque tout. Rehausser la productivité, c'est essentiel pour obtenir des entreprises durables et créer des emplois décents. Tous deux, des éléments fondamentaux de toute stratégie de développement qui ciblent principalement l'amélioration de la vie des gens. Cinquièmement, réduire l'informalité. Nous devons combattre l'informalité qui de toute évidence est une des plus grandes menaces pour un développement durable et résilient. Cela doit être une priorité absolue. Si on ne parvient pas à réduire l'informalité, cela prouve qu'il faut totalement repenser les politiques publiques en incluant l'approche actuelle de l'OIT. Sixièmement, investir dans les infrastructures, la

connectivité et le développement des compétences. Il sera difficile d'envisager des possibilités de travail décent satisfaisantes sans amélioration très significative des infrastructures et de l'environnement des affaires à travers le monde pour promouvoir la confiance et rehausser la productivité et libérer le potentiel d'investissement et d'innovation en mettant l'action sur la connectivité et le développement des compétences. Septièmement, santé et sécurité au travail. Je passe maintenant à un autre sujet débattu à la conférence. Nous sommes convenues d'inclure la SST, un environnement de travail sûr et salubre dans le cadre des principes fondamentaux au travail. Dieu nous a donné 86400 secondes par jour. Une seule seconde peut suffire pour nuire à votre santé. Nous avons donc besoin d'une approche préventive, une culture de la sécurité qui permette des améliorations durables dues à la santé et la sécurité au travail surtout dans les pays les moins avancés où les risques sont élevés et un environnement sûr et salubre sont loin d'être garantis. Pour conclure, Archimède a dit : « Donnez-moi un levier suffisamment long et un point d'appui sur lequel le placer et je déplacerai le monde. » Nous avons vraiment besoin de trouver les bons leviers pour faire bouger le monde du travail dans les pays développés et les pays en développement. Je vous ai donné quelques pistes dans mon intervention. Je vous propose de nous mettre au travail. Merci beaucoup.

M. Syed Hussain Syed Husman

Employeur (Malaisie)

Merci. Monsieur le président de la conférence, Monsieur le directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs, en ce qui concerne la discussion récurrente sur la création d'emplois, je suis heureux de pouvoir vous dire que la Malaisie a adopté une approche volontariste en la matière. La fédération des Employeurs de Malaisie MEF participe de près aux programmes et processus. Le gouvernement a alloué 1,09 milliard de dollars des États-Unis par le biais du projet de garantie de l'emploi au titre duquel 600 000 nouveaux emplois seront créés en 2022. En Malaisie, la Covid-19 a eu des incidents importants sur les emplois et les sources de revenus. Le chômage a augmenté pour être à 5,3 % en mai 2020 et le chiffre a baissé depuis à 4,1 % en mars 2022 et nous avons 669 200 chômeurs. Le même type d'initiative est adopté par l'Organisation de la sécurité sociale qui vise à créer 300 000 possibilités d'emploi avec une allocation de fonds de 0,45 milliard de dollars, des employeurs du secteur privé bénéficieront d'une subvention de 20 % des salaires pendant les six premiers mois et 30 % pour les six mois suivants. En encourageant les employeurs à engager des personnes en situation de handicap, une personne autochtone et d'anciens prisonniers, des subventions de 30 % des salaires sont accordées pour les six premiers mois et 40 % pour les six mois suivants. Les femmes sont encouragées à reprendre le travail et le système s'étend aux employeurs qui engagent des femmes qui ont été sans emploi depuis plus de 365 jours, des femmes célibataires et des femmes au foyer. En tant que Président du MEF, je suis nommé membre du Conseil, j'étais nommé membre du Conseil National de l'Emploi, le NEC. Le Conseil met en œuvre les stratégies permettant de créer et de préserver les emplois. Le Conseil s'emploie à stimuler l'économie grâce à une approche globale fondée sur des données et conforme aux demandes des industries en tenant compte du bien-être de la population et de la résidence économiques du pays. Le NEC s'est également engagé pour l'acquisition de par une collaboration stratégique entre l'agence gouvernementale et les principaux acteurs du secteur privé. La discussion à la Conférence sur le cadre d'apprentissage de qualité vient à point nommé. Les politiques appropriées sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont indispensables. Pour encourager les Malaisiens à rehausser leurs

compétences, des crédits d'impôt sont accordés pour les dépenses liées au cours de reconversion ou d'amélioration des compétences de mise à niveau. Le MEF participe activement au développement de l'éducation dans les EFTP par le biais de l'Académie MEF. L'académie MEF en collaboration avec l'OIT, les instituts d'enseignement supérieur proposent des cours diplômants et différents programmes. Le Gouvernement a créé le Conseil national EFTP avec une participation active du secteur privé. Trois grandes orientations du Conseil National des EFTP sont une gouvernance intégrée et coordonnée, l'EFTP porté par l'industrie. L'EFTP pour former la future population active. Le MEF a collaboré avec le programme Safe and Fair de l'OIT pour mettre au point trois modèles, des principes directeurs pour aider les employeurs éliminent la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le MEF a également collaboré au projet de l'OIT du protocole à la pratique, une passerelle vers une action mondiale contre le travail forcé qui a été mis en œuvre avec succès puisque nous avons produit deux vidéos courtes présentant des indices pratiques pour combattre les facteurs de risque pouvant débaucher sur de travail forcé lors du recrutement et de l'emploi de travailleur migrant. Enfin, le MEF est très reconnaissant à l'OIT et à l'OIE pour l'assistance fournie pour renforcer les capacités du MEF et sensibiliser aux normes internationales pour orienter les employeurs du secteur privé en Malaisie. Le MEF est tout à fait disposé à travailler à l'avenir le cas échéant avec l'OIT. Merci.

M. Karl Samuda

Gouvernement (Jamaïque)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués et observateurs, permettez-moi de commencer par féliciter l'OIT d'avoir organisé cette Conférence en bonne et due forme cette année. La COVID-19 a eu un impact très difficile sur la Jamaïque et sur l'ensemble des Caraïbes. Nous avons enregistré beaucoup de décès, de nombreux emplois ont disparu. Notre mise en œuvre de l'Agenda du travail décent a été menacée et nous restons déterminés dans notre engagement en faveur d'une croissance économique inclusive et durable. Avant la pandémie, la Jamaïque était sur le bon chemin du point de vue économique, avec un taux de chômage, en janvier 2020, de 7,3 %, le taux le plus faible depuis des années. À la suite du premier cas de COVID-19 en mars 2020, le taux de chômage a augmenté de manière drastique, à 12,6 %, et en juillet 2020, l'économie s'était contractée de 10 %. Alors que nous nous employons à atténuer l'impact de la pandémie sur la vie des gens. Le Gouvernement a accordé des crédits d'impôt aux petites et moyennes entreprises, ce qui a eu un rendement de un milliard de dollars pour les employeurs. Dix-milliards de dollars ont été dépensés pour mettre en œuvre d'appui économique. Il portait le nom de CARE PROGRAM. Ce programme fournissait une aide à des personnes vulnérables et à des petites entreprises en encourageant les employeurs dans des secteurs ciblés, à continuer à verser les salaires de leurs employés. Alors que nous nous efforçons de minimiser l'impact de la pandémie sur les entreprises et la vie de nos employés. En outre, un soutien économique a également été apporté aux malades, aux personnes âgées, aux handicapés et à d'autres groupes vulnérables. Les employeurs ont été encouragés à avoir recours à des arrangements de semaine de travail souple, et recours à la technologie, afin de rétablir la productivité et de faire en sorte que les gens restent employés. Une Task force sur le COVID-19 sur le marché du travail a été créée pour examiner l'impact de la pandémie sur les travailleurs et les employeurs et pour fournir des recommandations sur la résilience du marché du travail. Forte heureusement, nous commençons à voir quelques premiers signes de

reprise. L'industrie des services, principal fournisseur d'emploi pour les jeunes, est en train de reprendre. Le secteur manufacturier amorce un renouveau de croissance, et l'industrie du bâtiment est également sur la bonne voie, ce qui a permis de créer environ 3 000 nouvelles entreprises. Alors que nous célébrons l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants nous tenons à remercier de tout cœur l'OIT, de son soutien permanent, alors qu'ensemble nous œuvrons à l'élimination du fléau auquel le travail des enfants et à réduire les taux élevés d'informalité. Pour conclure, Monsieur le Président, nous devons placer l'emploi productif et le travail décent au cœur de nos politiques économiques et sociales, si nous voulons nous rétablir au lendemain de cette pandémie. Chers collègues, décidons de travailler ensemble pour mettre un terme à cette pandémie de COVID-19. Je vous remercie.

M. Julien Yombouno

Gouvernement (Guinée)

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Mesdames et Messieurs, permettez-moi tout d'abord de vous transmettre les chaleureuses salutations des autorités de la République de Guinée en général, et en particulier celles de Son Excellence Monsieur le Président de la Transition, Chef de l'État, le Colonel Mamady DOUMBOUYA. Mesdames et Messieurs, le rapport du Directeur général du BIT souligne que « Face à l'ensemble des difficultés et des obstacles économiques et sociaux auxquels sont confrontés les pays les moins avancés, il est largement admis que leur transformation structurelle constitue un prérequis pour un développement durable stable » L'aspiration du Président de la transition et de son gouvernement est de travailler avec ses concitoyens pour forger une ère de renouveau, de démocratie et de progrès, et de mettre notre cher pays sur la trajectoire qui lui permettra de profiter de ses immenses ressources naturelles. Le processus de refondation dans lequel se sont engagées les nouvelles autorités guinéennes sous l'égide du Conseil National du Rassemblement pour le Développement (CNRD) s'inscrit justement dans cet ordre-là. Monsieur le Président, le même rapport indique également que l'OIT a déployé des efforts importants pour faire face à ces défis. Elle a renforcé et recentré son cadre normatif en adoptant plusieurs conventions et recommandations. La Guinée a ratifié l'ensemble des conventions fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail. À ce jour, elle continue de prendre des mesures nécessaires pour leur application. L'un des défis est aussi l'adaptation de notre législation aux enjeux actuels de développement. C'est pourquoi dans son programme, le Gouvernement envisage la révision du Code du travail et du Code de la Sécurité sociale. L'objectif étant de les aligner aux instruments internationaux dont la Guinée est partie, de les adapter aux réalités du monde de travail. Monsieur le Président de la présente session, La République de Guinée poursuit ses efforts pour la mise en œuvre des programmes visant la promotion et la consolidation de la protection sociale des travailleurs. Il est donc important de souligner que des progrès importants sont enregistrés, notamment l'élaboration de la politique nationale de la Santé et Sécurité au Travail en vue de mettre en œuvre les dispositions de la convention N° 187 relatives au cadre promotionnel de la sécurité et de santé au travail. Aussi, il est important de noter que notre pays est en voie de se doter d'un nouveau document cadre de politique nationale de l'emploi et d'un plan d'action, en vue de créer les meilleures conditions de réalisation du plein emploi pour tous. Mesdames et Messieurs, le rapport indique l'importance accordée à la promotion du travail décent. C'est à ce titre que l'amélioration du cadre institutionnel, juridique et réglementaire du Travail est une priorité dans l'action et le programme du Gouvernement de Transition. Bref, le Gouvernement et ses partenaires

en développement continuent de multiplier les efforts pour rendre le monde du travail plus juste, plus équitable et plus inclusif en Guinée, à travers l'amélioration des conditions de travail fondée sur la protection sociale, la lutte contre les inégalités et la promotion du dialogue social. Je vous remercie de votre aimable attention.

M. Carlos José Machuca Vidal

Employeur (Paraguay)

Merci Monsieur le Président. Je présente mes cordiales salutations au président de la 110e Conférence Internationale du travail, ainsi qu'au directeur général, en souhaitant le plein succès à la réunion. Le Directeur général nous soumet pour examen un document relatif aux pays les moins avancés et aux différents obstacles que rencontre à l'heure actuelle le monde du travail. Cette question nous amène à débattre de la crise mondiale que nous affrontons aujourd'hui en raison de la pandémie, de la guerre entre les fédérations russes et l'Ukraine, le déplacement massif de personne, la crise de l'énergie, crise énergétique et financière. Nous avons déjà entamé la dernière décennie pour pouvoir atteindre les objectifs du programme à l'horizon 2030, le développement durable et la situation créée par cette crise font qu'il est extrêmement difficile d'atteindre les 17 objectifs. Néanmoins, la teneur de ce rapport nous encourage à redoubler d'efforts, nous les 187 États membres. Nous sommes confrontés à un immense défi en ce qui concerne l'avenir du travail, puisque nous devons chercher des normes, des incitations, des outils et des guides nouveaux qui nous permettent d'opérer des changements efficaces, pour une véritable participation au marché du travail. Les institutions publiques, le secteur privé, par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes, ont un rôle à jouer pour parvenir à des changements réels de l'économie mondiale et du monde du travail. En tant qu'employeurs, nous insistons tout particulièrement sur la formalisation des entreprises et des travailleurs, notamment dans les PME qui emploient près de 80 % de la population active au Paraguay. La crise mondiale a eu des effets délétères sur la région latino-américaine dans son ensemble. Et en ce qui concerne mon pays, nous avons deux années récessions avec une contraction du PIB, qui en 2022 ne devrait accuser l'importation que de 0,2 %, une croissance de 0,2 %. Enfin, je voudrais saluer le soutien que nous recevons de la part de l'Organisation au titre de divers projets, par le biais du Bureau d'activités pour les employeurs, avec lesquels nous avons d'excellentes relations de travail très fructueuses. Enfin, nous sommes certains que cette 110e saura canaliser les efforts pour nous permettre de surmonter la crise actuelle pour que l'avenir soit centré sur l'humain inclusif et durable pour tous nos pays. Je vous remercie.

M. Pablo Bobic

Employeur (Chili)

Monsieur Guy Rider, Directeur général, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs. Pour la Confédération de la production et du commerce du Chili, c'est un plaisir que de participer en personne à cette 110e Conférence après deux années où nous n'étions pas là à cause de la pandémie. Je saisis cette occasion pour saluer la représentation gouvernementale et les travailleurs de notre pays, et particulièrement la ministre du Travail, Madame Jara. Aujourd'hui, le Chili vit une époque de changement. En mars, nous avons commencé la rédaction d'une nouvelle constitution qui devra être adoptée ou rejetée lors d'un référendum en septembre. Notre économie

continue de subir les effets de la crise sanitaire de la COVID-19. À l'extérieur, nous vivons les conséquences sur le commerce international dû à la lamentable guerre qui a lieu actuellement en Ukraine, il y a également des déséquilibres économiques et financiers qui ont été créés par la pandémie mondiale. Nous vivons aujourd'hui des difficultés dans le domaine social. Il y a des attentes de la population tout en craignant les positions les plus extrêmes qui peuvent être un obstacle au progrès. Du point de vue du travail et de la sécurité sociale, le nouveau gouvernement a lancé un processus de réforme et l'on veut également réduire le temps de travail. Propositions qui seront accompagnées d'autres pour réformer le système fiscal. Nous espérons que ces changements seront réalisés avec pragmatisme, rationalité, efficacité et progressivité avec l'appui de tous les citoyens. Nous félicitons les efforts accomplis dans le domaine des retraites et de la fiscalité. Nous avons présenté notre position en tant qu'employeurs et nous avons fait des propositions pour assurer le développement durable du pays, la réduction de la pauvreté, une plus grande croissance économique, des dépenses budgétaires efficaces et une lutte effective contre l'évasion. En outre, nous avons participé à cette rencontre régionale pour améliorer les retraites en respectant les économies des travailleurs qui sont le fruit de leur travail. Nous souhaitons inviter les travailleurs de notre pays et le gouvernement à persévérer dans un dialogue bipartite ou tripartite, avant, pendant et après le référendum constitutionnel. Dans notre pays, nous voyons que lorsque les partenaires sociaux discutent, ils peuvent comprendre leurs points de vue respectifs, et parvenir à des accords fructueux. Les cycles passent, mais les travailleurs continueront de travailler et de contribuer à la prospérité du pays. Merci.

M. Apostolos Xyrafis

Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires

Je vous invite à respecter l'objectif principal : « Personne ne doit être laissé au bord du chemin. » Et malgré les progrès accomplis, nous ne sommes toujours pas parvenus au but de travail décent et de développement. La communauté internationale a fait du travail décent un objectif mondial en l'incluant dans les objectifs de développement durable avec la croissance inclusive. La promotion des idées et des principes de solidarité sont souvent une alternative à la libéralisation et ceci pour une société inclusive. Il faut une croissance inclusive et le travail décent et suivre les objectifs économiques et les objectifs d'environnement. Il faut placer les personnes au centre de l'activité économique, au centre du système économique et donner des marges avec un rôle dans le bien-être des personnes. L'EDICC est une plateforme qui réunit les conseils socioéconomiques et en plus grande capacité de renforcer l'efficacité de l'Économie Sociale et Solidaire, de renforcer le dialogue social avec l'OIT et de l'ECOSOC. L'AICESIS est devenu un point central pour beaucoup d'acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire et nous soutenons les idéaux de la solidarité et de l'intégration sociale. Le progrès dans la promotion du travail décent et de la croissance inclusive exige de nouveau type de collaboration et de nouveau moyen de parvenir à des consensus. Les mécanismes paritaires et les tripartites contribuent à cet objectif. Et l'AICESIS vise à rassembler et à construire des ponts. Nous cherchons l'harmonie et contribuons à l'entente globale. Malheureusement, la qualité du sang n'a pas permis à votre interprète de suivre correctement cette intervention. Merci.

M^{me} Susan (Sue) Longley

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Merci. Président, délégués, camarades, l'UITA se félicite que dans le rapport du directeur général sur les PMA l'importance du secteur agricole. C'est un secteur où il y a beaucoup de difficultés. C'est un des secteurs les plus dangereux comme la mine et la construction. Et, c'est là qu'il y a le grand nombre de travailleurs enfants. 70 % du travail des enfants a lieu dans l'agriculture. L'UITA donc soutient l'inclusion de la sécurité et de la santé comme principe fondamental et droit au travail. Toutefois, la réalisation de ce droit pour les travailleurs de l'agriculture sera réalisée plus rapidement si les gouvernements peuvent garantir que les travailleurs agricoles peuvent exercer leur droit à la liberté syndicale pour qu'ensuite, ils puissent améliorer la sécurité et la santé. L'UITA salue l'appel à l'action de la Conférence de Durban sur l'élimination du travail des enfants, et sa reconnaissance que les engagements à mettre un terme ce travail des enfants dans l'agriculture doivent être renforcés. Toutefois, nous avons maintenant, urgemment besoin d'une discussion sur comment mettre en œuvre ces engagements et ces mesures adoptées à Durban. Sinon, les objectifs ne seront pas atteints. Nous appelons l'OIT à prendre l'initiative de cette discussion. L'importance des secteurs de l'agriculture et de l'alimentation sont maintenant mises en évidence par la pression sur les suralimentations dans le monde et des pénuries qui touchent déjà certains PMA. La guerre, la violence, la répression et la crise climatique sont des obstacles droits à l'alimentation. Dans son allocution liminaire, le directeur général a indiqué qu'une paix durable dépendait de la justice sociale, et que la réalisation de la justice sociale dépendait de la paix. Ceux qui recourent à la guerre nient la justice sociale. Et ceux qui nient la justice sociale menacent la paix. Nous sommes solidaires de nos camarades de l'Ukraine. La guerre de Poutine contre l'Ukraine doit être condamnée et il faut renforcer les demandes pour la paix. Il ne peut pas y avoir de paix ou de démocratie dans beaucoup de pays. Il est juste que l'OIT ait rejeté les pouvoirs du gouvernement Myanmar de son gouvernement militaire. La répression au Myanmar continue de s'augmenter. Nous condamnons la décision du régime militaire, annoncée le 6 juin, d'exécuter des peines capitales, d'exécuter quatre prisonniers politiques. Merci.

M^{me} Haldis Holst

Internationale de l'Éducation

Mesdames, Messieurs, je m'appelle Holst Haldis, secrétaire générale d'Éducation internationale, la fédération mondiale qui regroupe 33 millions d'enseignants. Le rapport du Directeur général doit être lu en ayant à présent à l'esprit de la pandémie. Nous savons que les travailleurs et leurs syndicats ont souffert. Dans le secteur de l'éducation, la COVID a conduit à des fermetures d'écoles, à des changements considérables dans la façon que les enseignants devaient travailler. La réunion de la Commission d'experts de l'OIT et de l'UNESCO, la CEART qu'il y a eu en octobre et qui a été présentée aujourd'hui à la Commission de l'implication des normes, souligne les questions de précarité et demande, je cite, davantage de mécanismes structurés et démocratiques pour entendre la voix des enseignants et de leurs organisations représentatives concernant leurs conditions de travail de plus en plus précaires, ainsi que les difficultés qui touchent la professionnalisation et qui sont les conséquences de la pandémie. L'an dernier, l'éducation internationale et ses affiliés ont participé à une

réunion sectorielle de l'OIT sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation. Ses conclusions décrivent une éducation de qualité qui est accessible et qui est un droit humain fondamental ainsi qu'un bien public. Les conclusions sont très rigoureuses concernant le dialogue social qui est essentiel pour l'établissement de politiques d'éducatons et pour le travail décent du personnel, le besoin d'autonomie professionnelle et de formation ainsi que de possibilité d'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation par la technologie qui répond aux difficultés d'accès dans la transition numérique sans oublier les mesures de protection des données, la privatisation. Les gouvernements sont invités à renforcer la gouvernance et la réglementation des fournisseurs privés d'instruction. Les enseignants sont des leaders dans leurs communautés. Ils soutiennent une réflexion critique, les droits humains et les principes de la démocratie. Dans les écoles, nous luttons contre la violence fondée sur le genre, contre le harcèlement et les punitions corporelles. L'Éducation internationale a été représentée au comité de rédaction pour l'adoption de la convention 190. Pendant cette Conférence, nous sommes félicités des discussions passionnantes de la Commission sur l'application des normes. Nous regrettons l'absence d'examen d'État de la Jordanie et des Philippines. Nous voyons dans la discussion normative sur l'apprentissage que sans infrastructure publiquement financée dans le domaine de l'OIT, il sera impossible d'établir les apprentissages dont nous avons besoin. Enfin, j'aimerais féliciter l'OIT de son travail pour mettre fin au travail des enfants travaillant un droit universel à l'éducation et au renforcement des mécanismes de protection sociale. Les programmes sur l'éducation dans 13 pays montrent que des résultats peuvent être prévus dans ce domaine. Merci.

M. Maxime Legrand

Confédération internationale des Cadres

Monsieur le Président, c'est un honneur de participer à la plénière de la CIT. En tant que Président de la Confédération Internationale des Cadres que je m'adresse à vous aujourd'hui. Cette année est marquée par un nouveau défi terrible pour l'humanité. La reprise de la guerre en Europe a des conséquences catastrophiques sur nos sociétés, nos économies et en particulier sur les populations opprimées qui paient le prix de cette guerre chaque jour. La situation actuelle invite nos gouvernements à préserver des valeurs démocratiques fortes et établir la paix sur tous les continents une fois pour toutes. En outre, notre monde essaie maintenant de compenser les effets de la pandémie. La crise qui est apparue après la première flambée épidémique montre que nous sommes très dépendants de nombreux emplois dans la chaîne de l'approvisionnement international, et beaucoup de ces emplois sont difficiles, précaires et mal payés. Aujourd'hui plus que jamais, les employeurs doivent repenser les vieux modèles et les schémas économiques pour trouver de nouvelles solutions pour s'assurer que le travail paie de façon appropriée et que l'on respecte les travailleurs. Le travail décent est essentiel pour assurer l'engagement de tous les individus dans notre société. Nous croyons en une représentation réelle de toutes les parties dans nos sociétés pour garantir l'équilibre dans le monde du travail. Pour que ce soit possible, il faut une bonne coopération entre toutes les forces intéressées. Il faut un dialogue social transparent et ouvert. Cela doit être un des principaux objectifs. Cela doit être le principal outil pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de mieux réagir aux problèmes qui découlent de cette crise et pour trouver des solutions durables. Pour ce qui est de la faisabilité financière, il faut prêter attention à l'empreinte environnementale et à la promotion des conditions de travail et de vie. L'économie sociale est une voie prometteuse pour l'autonomisation économique et le

progrès de la société. Les employeurs, les travailleurs et les dirigeants ont pour responsabilité de prendre des décisions dans ce contexte international évolutif. C'est pourquoi nous devons nous rassurer que le rôle des cadres en tant que médiateurs entre les différents acteurs économiques est reconnu et rendu possible par les décideurs. C'est l'essentiel de leur travail, quel que soit les secteurs dans lesquels ils travaillent. En outre, il est essentiel que tous les gouvernements reconnaissent la réalité actuelle et s'assurent que les cadres et les travailleurs participent à la recherche des nouvelles solutions pour relever les défis. Merci de votre attention et je vous souhaite une discussion fructueuse.

M^{me} Rosa Pavanelli

Internationale des services publics

La pandémie n'est pas terminée et déjà nous faisons face à une nouvelle crise due la guerre en Ukraine et à l'inflation galopante qui touche beaucoup de pays dans le monde développé et dans le monde en développement. Le rapport du Directeur général de l'OIT met en garde, à savoir qu'une crise financière, énergétique et alimentaire approche. Ce scénario va créer de nouveaux réfugiés et nouvelle urgence migratoire ainsi qu'une catastrophe climatique qui touchera tous les pays. Nous n'avons pas besoin d'attendre des événements futurs, car nous sommes déjà au cœur d'une crise structurelle du modèle économique néolibéral qui est responsable d'une croissance obscène de l'inégalité, de l'injustice et de la pauvreté et des dommages irréparables à notre planète. Ceci n'est plus acceptable et ce n'est pas durable. Les entreprises qui font des bénéfices considérables au détriment des travailleurs et des droits des personnes doivent être tenues redevables de cette crise. Les solutions partielles sont une insulte aux milliards de travailleurs. Il faut agir de façon décisive pour un changement de paradigme. Il faut un impôt au minimum de 25 % au niveau mondial pour les multinationales. Il faut mettre un terme à des décennies de chaînes d'approvisionnement délocalisées qui conduisent à une course vers le bas pour les droits et les salaires. Il faut revoir les accords de libre-échange, y compris le système de protection de la propriété intellectuelle. Il faut mettre un terme à l'hypocrisie du Greenwashing et aborder la transition énergétique. La pandémie nous a enseigné que les soins, la santé, l'éducation, l'eau, l'assainissement, le transport, l'énergie et l'alimentation sont essentiels pour un développement durable. Mettons un terme aux mesures d'austérité qui conduisent à la privatisation et au bénéfice plutôt qu'au bien-être humain. Les États doivent reprendre leurs droits et il faut mettre un terme au multilatéralisme. Il faut travailler les droits des travailleurs et assurer l'égalité hommes-femmes. C'est le seul moyen de créer une alternative à la déclaration belligérante. Si nous n'agissons pas, l'avenir de chaque humain serait menacé. Ce ne sont pas les robots qui vont menacer l'avenir du travail, mais bien d'autres causes bien connues. C'est les mêmes que celles qui ont déjà été identifiées il y a plus de cent ans lorsqu'un groupe de visionnaires a décidé de créer l'OIT comme outil contre l'insécurité et pour répondre aux préoccupations humanitaires, politiques et économiques. Est-ce que l'OIT est à la hauteur cette tâche ? Maintenant, le nouveau Directeur général aura une tâche titanique. Il va devoir repositionner l'organisation et s'assurer qu'une paix universelle peut être établie seulement si elle est fondée sur la justice sociale. Merci.

Mr. Matias Cremonte

Association latino-américaine d'Avocats du Travail

Au nom de l'Association latino-américaine d'Avocat, je souhaite vous saluer. Nous sommes d'accord avec les affirmations qui figurent dans le rapport notamment avec les préoccupations dues à la situation actuelle du monde du travail. La pandémie a montré que tout ce qui est essentiel dans le capitalisme, ce sont les travailleurs. S'il n'y a personne pour fabriquer des aliments, pour travailler dans les centres de santé, pour nettoyer les villes, pour conduire les transports publics, eh bien, le monde ne peut pas fonctionner. Le travail humain est donc au centre. L'exploitation s'est aggravée et des millions d'emplois ont été perdus. Le capital a une grande responsabilité dans ce domaine. Il faut garantir l'efficacité du droit à la protection. Les normes minimales, c'est un système qui est en train de s'éroder ainsi qu'au niveau national qu'international. Les guerres commerciales ont conduit l'humanité à sa plus grande tragédie du XX siècle. En Amérique latine, les représentants du capital mènent des réformes du travail régressives comme en 2017. En tout cas, ces processus sont menés dans le cadre de la persécution de dirigeants syndicaux. Il y a un an, nous avons regretté le décès d'un membre, du directeur de la ALAL, Monsieur Franco López. Suite à des percussions du Gouvernement du Guatemala, aujourd'hui, la commission d'application des normes examine justement des dénonciations contre ce pays. La tragédie s'ajoute maintenant que la catastrophe de la guerre et ses conséquences pour les peuples. L'augmentation du prix des aliments, les [? faims 2:48]. Combien d'enceintes se sont penchées depuis quelques décennies sur la question du développement durable ? Des centaines. Néanmoins, la crise financière, la pandémie, la guerre actuelle en Europe montre que les principales victimes sont toujours les travailleurs. Les travailleurs et leurs organisations jouent un rôle fondamental pour défendre l'humanité et la paix mondiale. Il faut des salaires justes qui permettent une vie digne pour la population. Ces personnes qui n'ont que leur force du travail pour survivre. Le mouvement syndical doit avoir toute liberté d'action. C'est essentiel pour exercer la liberté syndicale. Le droit de grève est l'arme la plus efficace. C'est pourquoi elle est la plus attaquée par le capital. L'OIT en est témoin, mais il doit aussi garantir l'exercice de ces droits. Merci.

M^{me} Xaro Nomdedeu

Union Internationale des Syndicats des Pensionnés et des Retraités

Je salue tous les participants. Je prends la parole au nom du Conseil Collectif de l'Union Internationale des Syndicats de Pensionnés et de Retraités, seule organisation mondiale qui défende des retraites publiques de qualité pour que toutes les personnes de plus de soixante ans puissent vivre dans la dignité après des décennies au travail. Notre organisation, l'UIS, née en avril 2011, suite à une décision du seizième Congrès de la Fédération Syndicale Mondiale, s'est étroitement associée à la lutte des classes promues par la FSM. Et c'est pourquoi nous souscrivons aux accords du dix-huitième Congrès des Fédérations qui s'est tenu à Rome il y a un mois. Nous représentons les personnes ayant travaillé toute leur vie à la dernière étape de la vie, lorsqu'elles sont devenues passives après avoir lutté pendant des décennies comme travailleurs actifs. Nous sommes d'une structure transversale. Nos membres proviennent de tous les secteurs y compris des services. Nous poursuivons des batailles importantes menées au nom du syndicalisme des deux classes pendant les années 40 du siècle dernier après la création de la FSM et nous essayons de donner une certaine continuité à l'unité

des classes face à l'ennemi capitaliste. Nous sommes de manière déterminée anticapitaliste, Anti-patriarcaliste et antiimpérialiste. Nous voulons étendre à l'ensemble de la classe ouvrière mondiale les acquis de la révolution bolchevik. Nous rappelons que certaines des lois les plus importantes de l'étape de l'URSS, étaient celles qui avaient généralisé le droit à une pension pour toutes les personnes et en incluant dans ce droit pour la première fois aux paysans et aux femmes qui avaient été femme au foyer. Nous savons qu'il faut renforcer cette nécessaire lutte idéologique. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons mettre fin à l'exploitation qui se pratique dans la majorité des pays de la planète en détruisant le Patriarcat capitaliste et si nous construisons des sociétés égalitaires et socialistes. Ce n'est qu'ainsi qu'on pourra mettre fin en guerre impérialiste comme celles qui ont lieu actuellement pour que notre ennemi de classe qu'on ira promouvoir jusqu'à ce que nous réussissions à le faire disparaître. Nous sommes déjà en train de préparer notre troisième Congrès qui se tiendra en Asie ou en Afrique. Nous organisons déjà les deuxièmes Conférence Régional de notre organisation pour l'Amérique à Cuba, pour l'Afrique au Burkina Faso, pour l'Asie en Inde, pour l'Europe à Monaco, pour les pays arabes en Syrie et pour les ex-pays socialistes à Moscou. Toutes ces Conférences se tiendront en présentiel et en virtuel. La privatisation des pensions est une nouvelle velléité du capitalisme. Pour surmonter ces crises structurelles d'origine systémiques de plus en plus fréquentes. Karl Marx les avait déjà prédites ainsi que l'inflation galopante que vit actuellement le monde capitaliste. Il voudrait accaparer, comme si c'était leurs fonds privés, les cotisations à la sécurité sociale des paies des salariés de tous les pays capitalistes. C'est une somme très importante d'argent public qui dépasse ce que détiennent toutes les banques privées de la planète. Pour notre organisation, il est clair que ce n'est qu'avec l'unité dans la lutte de toute la classe ouvrière que ce soit l'emploi formel ou informel avec les travailleurs actifs et les travailleurs passifs, ceux d'entre nous qui sont déjà retraités ou qui sont à l'âge de la retraite, mais qui n'ont pas la couverture nécessaire, que nous pourrons mettre fin à la distribution injuste des richesses. Vive le prolétariat internationaliste ! Vive la Fédération Syndicale Mondiale ! Vive la Classe ouvrière qui vaincra. Merci beaucoup.

M. Walter Merkis

Mouvement Syndical Universitaire

Merci Monsieur le Président. Au nom du Mouvement Syndical Universitaire. Nous pensons que ceux qui ont été le plus touchés dans le système de l'enseignement supérieur par l'impact de la pandémie, ce sont les étudiants. Beaucoup d'entre eux n'ont toujours pas pu reprendre leurs cours en présentiel. Une proportion importante à abandonner temporairement les études. Ils ont dû à un moment donné s'adapter au cours virtuel. Ce qui a été le cas également des enseignants, le plus souvent sont en formation préalable. Ce qui a créé une situation d'urgence qui a mis en cause leur droit au travail. De nombreux secteurs dont le travail ne pouvait se faire à distance, ont dû continuer à se présenter au travail dans des conditions difficiles et souvent sans avoir les moyens ou les protocoles nécessaires comme les travailleurs et travailleuses de la santé dans les hôpitaux universitaires et qui ont dû affronter les moments les plus difficiles de la pandémie en apportant leur contribution aux systèmes nationaux et locaux de santé. Il en va de même pour les travailleurs de secteurs des services, la sécurité laboratoire, etcétera. Il y a quelques jours, nous avons participé à la troisième Conférence Mondiale de l'Éducation Supérieure de l'UNESCO et nous pensions pouvoir les parler des conditions de travail et d'emploi pendant la période de postpandémie et profiter de cette occasion pour débattre les objectifs de développement durable des

Nations-Unies liés au travail décent. Néanmoins, malgré nos réclamations, la question du travail dans les universités a été écartée de l'ordre du jour. Il est incompréhensible que l'on pense qu'il soit possible de construire un système d'enseignement supérieur sans garantir des conditions de travail décent pour les hommes et les femmes qui y travaillent. C'est pourquoi, Monsieur le Président, nous voudrions insister ici sur cette réclamation. Depuis avant la pandémie, nous avons cours, un rapport mondial sur la situation du personnel administratif de l'enseignement supérieur qui avait été adopté lors du forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur tenu en 2018. Les travailleurs non enseignants techniques ou administratifs des universités continuent à souffrir de discrimination en ce qui concerne la protection de leur droit au travail. Nous devons avancer rapidement dans la mise en œuvre de cette étude pour pouvoir élaborer un instrument international qui apporte protection et justice aux travailleurs que nous représentons. Nous ne saurions conclure notre message sans parler de la situation actuelle au Guatemala où s'est déroulée une élection frauduleuse du Recteur de l'université et où nos camarades du STUSC sont victimes de menaces pour avoir défendu de la démocratie et l'autonomie de l'université. Et, ceci met en péril le droit fondamental de l'éducation supérieure en tant que bien public et social. Au Brésil, il y a également des politiques antipopulaires contre les travailleurs publics et les universités se trouvent affaiblies. Enfin, je voudrais rappeler ici la mémoire de ceux qui nous ont représentés ici lors de l'année antérieure, notre président Rodríguez Fuentes, ainsi que notre coordinateur général José Olvera, et mon grand camarade Alberto Geraiges, qui sont décédés en 2021, qui resteront pour toujours dans nos mémoires. Merci.

M^{me} Paola Del Carmen Egusquiza Granda

Vice-présidente travailleuse (Pérou)

Nous félicitons de cette discussion qui se déroule entre les États membres, les travailleurs et les employeurs pour discuter des questions relatives au travail en 2022. En ce qui concerne la solidarité [vgr INTERRUPTION 0:22].

(Interprétation non disponible)Je vous remercie.



► Compte rendu des travaux

3A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 3 juin 2022

Deuxième question à l'ordre du jour: Programme et budget et autres questions

Rapport de la Commission des finances

Table des matières

	Page
1. Demande d'autorisation de vote conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'OIT	3
2. État de recouvrement des contributions des États Membres	3
3. Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021	3
4. Barème des contributions au budget pour 2023.....	4
5. Composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.....	4
6. Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)	4
7. Autres questions	5
Résolutions soumises à la Conférence.....	6
Résolution concernant le Rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021	6
Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023.....	6
Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail	6
Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies).....	6

Annexes

I. Barème des contributions au budget pour 2023.....	7
II. Budget des recettes pour 2022-23: État des contributions dues par les États Membres pour 2023	14

1. La Commission des finances s'est réunie le 1^{er} juin 2022, sous la présidence de M. Devčič (Slovénie) et la vice-présidence de M. Shabangu (Eswatini). M. Matthey et M. Dimitrov ont assisté à la réunion en qualité d'observateurs, respectivement pour le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration.

1. Demande d'autorisation de vote conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'OIT

(Aucun document soumis au titre de cette question.)

2. État de recouvrement des contributions des États Membres

2. La commission est saisie du document [CF/D.2](#) relatif à l'état de recouvrement des contributions au 30 avril 2022.
3. Le président porte à la connaissance de la commission que, entre le 1^{er} mai 2022 et le 1^{er} juin 2022 ¹, 8 453 607 francs suisses ont été reçus au titre des contributions pour l'année 2022 et les années précédentes de la part de 15 États Membres. On trouvera de plus amples renseignements dans le document paru sous la cote [ILC.110/CF/D.2/Document de salle](#).
4. Si l'on tient compte des contributions reçues entre le 1^{er} mai et le 1^{er} juin 2022, le montant total des contributions reçues en 2022 s'élève à 231 167 630 francs suisses. Sur ce montant, 138 169 116 francs suisses représentent les contributions pour 2022 et 92 998 514 francs suisses, les arriérés de contributions. Le solde dû au 1^{er} juin 2022 s'établit à 311 996 327 francs suisses.
5. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante gouvernementale du Cameroun remercie le Bureau pour les précisions indiquées dans le document. Étant entendu qu'aucune organisation ne peut fonctionner sans les ressources financières voulues, elle remercie tous les pays qui se sont acquittés de leurs contributions, en totalité ou en partie. Elle prie instamment les États Membres qui ne l'ont pas encore fait de verser leurs contributions, tout en félicitant les pays qui ont réglé leurs contributions et ainsi récupéré leur droit de vote en application du paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution.
6. **La commission prend note des informations figurant dans le document et des éléments actualisés s'y rapportant.**

3. Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021

7. La commission est saisie du *Rapport financier et des états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021* et du *Rapport du Commissaire aux comptes* ([ILC.110/FIN](#)); du document [CF/D.3](#), qui mentionne la proposition énoncée en la matière par le Conseil d'administration lors de sa 344^e bis session (mai 2022); ainsi que du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* ([ILC.110/Rapport II](#)), dont les paragraphes 1 et 2 évoquent cet aspect.

¹ Reçues jusqu'à 9 heures le 1^{er} juin 2022.

8. **La Commission décide de recommander à la Conférence d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021 et d'adopter en conséquence la résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu.**

4. Barème des contributions au budget pour 2023

9. La commission est saisie du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (ILC.110/Rapport II), lequel mentionne, au paragraphe 3, la proposition énoncée par le Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022) dans le document [GB.344/PFA/6](#) concernant l'adoption pour 2023 du projet de barème figurant dans la colonne 3 de l'annexe dudit document et reproduit à l'annexe I du présent compte rendu.
10. **Une représentante du gouvernement de Cuba** attire l'attention sur le fait que les répercussions financières de la pandémie de COVID-19 ont été exacerbées dans son pays en raison de la politique offensive que mène le gouvernement des États-Unis d'Amérique, qui cherche à étouffer l'économie cubaine en renforçant les mesures coercitives unilatérales en vigueur. De ce fait, le gouvernement cubain n'a pas pu effectuer de paiements sur les comptes bancaires des organisations internationales. Si son gouvernement réaffirme qu'il est résolu à honorer ses obligations internationales, un accroissement des contributions lui poserait un gros problème, comme à beaucoup d'autres États Membres d'ailleurs. Il est frappant de constater que les contributions de certains États Membres, parmi lesquels figurent des pays développés, resteront inchangées en 2023 et diminueront dans certains cas. Tous les États Membres devraient contribuer en 2023 au moins à la même hauteur qu'en 2022.
11. **La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu.**
12. Sur la base du budget des recettes en francs suisses pour 2022-23 et du barème des contributions au budget pour 2023, un état des contributions dues par les États Membres pour 2023 est présenté à l'annexe II du présent compte rendu.

5. Composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

13. La commission est saisie du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (ILC.110/Rapport II), lequel énonce, au paragraphe 5, un projet de résolution proposé par le Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022) concernant la reconduction de M. Patrick Frydman (France) dans ses fonctions de juge du Tribunal pour un mandat supplémentaire non renouvelable de sept ans, conformément aux dispositions de l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, tel que modifié le 17 juin 2021, et aux mesures transitoires adoptées pour sa mise en œuvre.
14. **La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu.**

6. Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)

15. La commission est saisie du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (ILC.110/Rapport II), lequel énonce, au paragraphe 7, un projet de résolution proposé par le Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022) concernant la

nomination au Comité des pensions du personnel du BIT de membres et de membres suppléants pour une période de trois ans courant jusqu'au 8 octobre 2025.

- 16. La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu.**

7. Autres questions

(Aucun document n'a été soumis au titre de cette question.)

Genève, 3 juin 2022

(Signé) D. Devčič
Président et rapporteur

Résolutions soumises à la Conférence

Résolution concernant le Rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021.

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'adopter le projet de barème des contributions au budget pour l'année 2023, tel qu'il figure à la colonne 3 du tableau joint à l'annexe I du document ILC.110/Compte rendu n° 3A.

Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Décide, conformément aux dispositions de l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, tel que modifié le 17 juin 2021, et aux mesures transitoires adoptées pour sa mise en œuvre,
de reconduire M. Patrick Frydman (France) dans ses fonctions de juge du Tribunal pour un mandat supplémentaire non renouvelable de sept ans.

Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Nomme au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) pour une période de trois ans courant jusqu'au 8 octobre 2025 les membres et membres suppléants ci-après:

Membres

M. J.C. Pomareda Muñoz (gouvernement)
M. F. Merle (employeurs)
M. L. Cirigliano (travailleurs)

Membre suppléant

M. C. Pardini (travailleurs).

Annexe I

Barème des contributions au budget pour 2023

États		OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 (%)
		Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	Colonne 4 (%)
1	Afghanistan	0,007	0,006	0,006	(0,001)
2	Afrique du Sud	0,272	0,244	0,244	(0,028)
3	Albanie	0,008	0,008	0,008	-
4	Algérie	0,138	0,109	0,109	(0,029)
5	Allemagne	6,093	6,111	6,114	0,021
6	Angola	0,010	0,010	0,010	-
7	Antigua-et-Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
8	Arabie saoudite	1,173	1,184	1,185	0,012
9	Argentine	0,916	0,719	0,719	(0,197)
10	Arménie	0,007	0,007	0,007	-
11	Australie	2,211	2,111	2,112	(0,099)
12	Autriche	0,677	0,679	0,679	0,002
13	Azerbaïdjan	0,049	0,030	0,030	(0,019)
14	Bahamas	0,018	0,019	0,019	0,001
15	Bahreïn	0,050	0,054	0,054	0,004
16	Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
17	Barbade	0,007	0,008	0,008	0,001
18	Bélarus	0,049	0,041	0,041	(0,008)
19	Belgique	0,822	0,828	0,828	0,006
20	Belize	0,001	0,001	0,001	-
21	Bénin	0,003	0,005	0,005	0,002
22	Bolivie (État plurinational de)	0,016	0,019	0,019	0,003
23	Bosnie-Herzégovine	0,012	0,012	0,012	-
24	Botswana	0,014	0,015	0,015	0,001
25	Brésil	2,949	2,013	2,014	(0,935)
26	Brunéi Darussalam	0,025	0,021	0,021	(0,004)
27	Bulgarie	0,046	0,056	0,056	0,010

États		OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 (%)
		Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	
28	Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
29	Burundi	0,001	0,001	0,001	-
30	Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
31	Cambodge	0,006	0,007	0,007	0,001
32	Cameroun	0,013	0,013	0,013	-
33	Canada	2,735	2,628	2,629	(0,106)
34	Chili	0,407	0,420	0,420	0,013
35	Chine	12,010	15,254	15,261	3,251
36	Chypre	0,036	0,036	0,036	-
37	Colombie	0,288	0,246	0,246	(0,042)
38	Comores	0,001	0,001	0,001	-
39	Congo	0,006	0,005	0,005	(0,001)
40	Costa Rica	0,062	0,069	0,069	0,007
41	Côte d'Ivoire	0,013	0,022	0,022	0,009
42	Croatie	0,077	0,091	0,091	0,014
43	Cuba	0,080	0,095	0,095	0,015
44	Danemark	0,554	0,553	0,553	(0,001)
45	Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
46	Dominique	0,001	0,001	0,001	-
47	Égypte	0,186	0,139	0,139	(0,047)
48	El Salvador	0,012	0,013	0,013	0,001
49	Émirats arabes unis	0,616	0,635	0,635	0,019
50	Équateur	0,080	0,077	0,077	(0,003)
51	Érythrée	0,001	0,001	0,001	-
52	Espagne	2,147	2,134	2,135	(0,012)
53	Estonie	0,039	0,044	0,044	0,005
54	Eswatini	0,002	0,002	0,002	-
55	États-Unis	22,000	22,000	22,000	-
56	Éthiopie	0,010	0,010	0,010	-
57	Fédération de Russie	2,406	1,866	1,867	(0,539)

États		OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 (%)
		Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	
58	Fidji	0,003	0,004	0,004	0,001
59	Finlande	0,421	0,417	0,417	(0,004)
60	France	4,429	4,318	4,320	(0,109)
61	Gabon	0,015	0,013	0,013	(0,002)
62	Gambie	0,001	0,001	0,001	-
63	Géorgie	0,008	0,008	0,008	-
64	Ghana	0,015	0,024	0,024	0,009
65	Grèce	0,366	0,325	0,325	(0,041)
66	Grenade	0,001	0,001	0,001	-
67	Guatemala	0,036	0,041	0,041	0,005
68	Guinée	0,003	0,003	0,003	-
69	Guinée-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
70	Guinée équatoriale	0,016	0,012	0,012	(0,004)
71	Guyana	0,002	0,004	0,004	0,002
72	Haïti	0,003	0,006	0,006	0,003
73	Honduras	0,009	0,009	0,009	-
74	Hongrie	0,206	0,228	0,228	0,022
75	Îles Cook ⁽¹⁾	0,001	-	0,001	-
76	Îles Marshall	0,001	0,001	0,001	-
77	Îles Salomon	0,001	0,001	0,001	-
78	Inde	0,835	1,044	1,045	0,210
79	Indonésie	0,543	0,549	0,549	0,006
80	Iran (République islamique d')	0,398	0,371	0,371	(0,027)
81	Iraq	0,129	0,128	0,128	(0,001)
82	Irlande	0,371	0,439	0,439	0,068
83	Islande	0,028	0,036	0,036	0,008
84	Israël	0,490	0,561	0,561	0,071
85	Italie	3,309	3,189	3,190	(0,119)
86	Jamaïque	0,008	0,008	0,008	-
87	Japon	8,568	8,033	8,037	(0,531)

États		OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 (%)
		Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	Colonne 4 (%)
88	Jordanie	0,021	0,022	0,022	0,001
89	Kazakhstan	0,178	0,133	0,133	(0,045)
90	Kenya	0,024	0,030	0,030	0,006
91	Kirghizistan	0,002	0,002	0,002	-
92	Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
93	Koweït	0,252	0,234	0,234	(0,018)
94	Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
95	Lettonie	0,047	0,050	0,050	0,003
96	Liban	0,047	0,036	0,036	(0,011)
97	Libéria	0,001	0,001	0,001	-
98	Libye	0,030	0,018	0,018	(0,012)
99	Lituanie	0,071	0,077	0,077	0,006
100	Luxembourg	0,067	0,068	0,068	0,001
101	Macédoine du Nord	0,007	0,007	0,007	-
102	Madagascar	0,004	0,004	0,004	-
103	Malaisie	0,341	0,348	0,348	0,007
104	Malawi	0,002	0,002	0,002	-
105	Maldives	0,004	0,004	0,004	-
106	Mali	0,004	0,005	0,005	0,001
107	Malte	0,017	0,019	0,019	0,002
108	Maroc	0,055	0,055	0,055	-
109	Maurice	0,011	0,019	0,019	0,008
110	Mauritanie	0,002	0,002	0,002	-
111	Mexique	1,293	1,221	1,222	(0,071)
112	Mongolie	0,005	0,004	0,004	(0,001)
113	Monténégro	0,004	0,004	0,004	-
114	Mozambique	0,004	0,004	0,004	-
115	Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
116	Namibie	0,009	0,009	0,009	-
117	Népal	0,007	0,010	0,010	0,003

États	OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1
	Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	Colonne 4 (%)
118 Nicaragua	0,005	0,005	0,005	-
119 Niger	0,002	0,003	0,003	0,001
120 Nigéria	0,250	0,182	0,182	(0,068)
121 Norvège	0,754	0,679	0,679	(0,075)
122 Nouvelle-Zélande	0,291	0,309	0,309	0,018
123 Oman	0,115	0,111	0,111	(0,004)
124 Ouganda	0,008	0,010	0,010	0,002
125 Ouzbékistan	0,032	0,027	0,027	(0,005)
126 Pakistan	0,115	0,114	0,114	(0,001)
127 Palaos	0,001	0,001	0,001	-
128 Panama	0,045	0,090	0,090	0,045
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,010	0,010	0,010	-
130 Paraguay	0,016	0,026	0,026	0,010
131 Pays-Bas	1,357	1,377	1,378	0,021
132 Pérou	0,152	0,163	0,163	0,011
133 Philippines	0,205	0,212	0,212	0,007
134 Pologne	0,802	0,837	0,838	0,036
135 Portugal	0,350	0,353	0,353	0,003
136 Qatar	0,282	0,269	0,269	(0,013)
137 République arabe syrienne	0,011	0,009	0,009	(0,002)
138 République centrafricaine	0,001	0,001	0,001	-
139 République de Corée	2,268	2,574	2,575	0,307
140 République de Moldova	0,003	0,005	0,005	0,002
141 République démocratique du Congo	0,010	0,010	0,010	-
142 République démocratique populaire lao	0,005	0,007	0,007	0,002
143 République dominicaine	0,053	0,067	0,067	0,014
144 République-Unie de Tanzanie	0,010	0,010	0,010	-
145 Roumanie	0,198	0,312	0,312	0,114
146 Royaume-Uni	4,569	4,375	4,377	(0,192)

États	OIT Barème pour 2022	ONU Barème pour 2022-2024	OIT Projet de barème pour 2023	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1
	Colonne 1 (%)	Colonne 2 (%)	Colonne 3 (%)	Colonne 4 (%)
147 Rwanda	0,003	0,003	0,003	-
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001	0,002	0,002	0,001
149 Sainte-Lucie	0,001	0,002	0,002	0,001
150 Saint-Marin	0,002	0,002	0,002	-
151 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	0,001	0,001	-
152 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
153 Sao Tomé-et-Principe	0,001	0,001	0,001	-
154 Sénégal	0,007	0,007	0,007	-
155 Serbie	0,028	0,032	0,032	0,004
156 Seychelles	0,002	0,002	0,002	-
157 Sierra Leone	0,001	0,001	0,001	-
158 Singapour	0,485	0,504	0,504	0,019
159 Slovaquie	0,153	0,155	0,155	0,002
160 Slovénie	0,076	0,079	0,079	0,003
161 Somalie	0,001	0,001	0,001	-
162 Soudan	0,010	0,010	0,010	-
163 Soudan du Sud	0,006	0,002	0,002	(0,004)
164 Sri Lanka	0,044	0,045	0,045	0,001
165 Suède	0,907	0,871	0,872	(0,035)
166 Suisse	1,152	1,134	1,135	(0,017)
167 Suriname	0,005	0,003	0,003	(0,002)
168 Tadjikistan	0,004	0,003	0,003	(0,001)
169 Tchad	0,004	0,003	0,003	(0,001)
170 Tchéquie	0,311	0,340	0,340	0,029
171 Thaïlande	0,307	0,368	0,368	0,061
172 Timor-Leste	0,002	0,001	0,001	(0,001)
173 Togo	0,002	0,002	0,002	-
174 Tonga	0,001	0,001	0,001	-
175 Trinité-et-Tobago	0,040	0,037	0,037	(0,003)
176 Tunisie	0,025	0,019	0,019	(0,006)

États	OIT Barème pour 2022 Colonne 1 (%)	ONU Barème pour 2022-2024 Colonne 2 (%)	OIT Projet de barème pour 2023 Colonne 3 (%)	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 (%)
177 Turkménistan	0,033	0,034	0,034	0,001
178 Türkiye	1,372	0,845	0,846	(0,526)
179 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
180 Ukraine	0,057	0,056	0,056	(0,001)
181 Uruguay	0,087	0,092	0,092	0,005
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela (République bolivarienne du)	0,728	0,175	0,175	(0,553)
184 Viet Nam	0,077	0,093	0,093	0,016
185 Yémen	0,010	0,008	0,008	(0,002)
186 Zambie	0,009	0,008	0,008	(0,001)
187 Zimbabwe	0,005	0,007	0,007	0,002
TOTAL	100,000	99,966	100,000	(0,000)

⁽¹⁾ Les Îles Cook n'étant pas actuellement membre de l'ONU, le barème des contributions proposé se fonde sur leurs contributions dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies (GB.326/PFA/GMA/1).

Annexe II

Budget des recettes pour 2022-23

État des contributions dues par les États Membres pour 2023 (en francs suisses)

États Membres	Contributions fixées pour 2023		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2023
	%	Montant	2021 système d'incitation	2020-21 50% de la prime nette		
1 Afghanistan	0,006	23 025	-	-	-	23 025
2 Afrique du Sud	0,244	936 331	71 602	31 221	102 823	833 508
3 Albanie	0,008	30 699	1 213	918	2 131	28 568
4 Algérie	0,109	418 279	19 258	15 840	35 098	383 181
5 Allemagne	6,114	23 461 992	1 165 071	699 376	1 864 447	21 597 545
6 Angola	0,010	38 374	1 290	-	1 290	37 084
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	7 675	-	-	-	7 675
8 Arabie saoudite	1,185	4 547 344	172 411	134 641	307 052	4 240 292
9 Argentine	0,719	2 759 106	-	-	-	2 759 106
10 Arménie	0,007	26 862	1 865	803	2 668	24 194
11 Australie	2,112	8 104 633	582 212	253 786	835 998	7 268 635
12 Autriche	0,679	2 605 609	124 553	77 708	202 261	2 403 348
13 Azerbaïdjan	0,030	115 123	12 097	5 624	17 721	97 402
14 Bahamas	0,019	72 911	4 729	2 066	6 795	66 116
15 Bahreïn	0,054	207 221	6 074	5 739	11 813	195 408
16 Bangladesh	0,010	38 374	53	-	53	38 321
17 Barbade	0,008	30 699	361	803	1 164	29 535
18 Bélarus	0,041	157 334	10 458	5 624	16 082	141 252
19 Belgique	0,828	3 177 385	117 109	94 352	211 461	2 965 924
20 Belize	0,001	3 837	-	-	-	3 837
21 Bénin	0,005	19 187	516	344	860	18 327
22 Bolivie (État plurinational de)	0,019	72 911	-	-	-	72 911
23 Bosnie-Herzégovine	0,012	46 049	327	1 377	1 704	44 345
24 Botswana	0,015	57 561	3 663	1 607	5 270	52 291
25 Brésil	2,014	7 728 566	-	-	-	7 728 566
26 Brunéi Darussalam	0,021	80 586	6 594	2 870	9 464	71 122
27 Bulgarie	0,056	214 896	12 122	5 280	17 402	197 494
28 Burkina Faso	0,004	15 350	799	344	1 143	14 207
29 Burundi	0,001	3 837	132	-	132	3 705
30 Cabo Verde	0,001	3 837	267	115	382	3 455
31 Cambodge	0,007	26 862	1 403	689	2 092	24 770
32 Cameroun	0,013	49 887	-	-	-	49 887
33 Canada	2,629	10 088 580	720 155	313 933	1 034 088	9 054 492
34 Chili	0,420	1 611 717	64 654	46 717	111 371	1 500 346
35 Chine	15,261	58 562 880	56 196	1 378 549	1 434 745	57 128 135
36 Chypre	0,036	138 147	4 099	4 132	8 231	129 916
37 Colombie	0,246	944 006	35 549	33 058	68 607	875 399
38 Comores	0,001	3 837	-	-	-	3 837
39 Congo	0,005	19 187	-	-	-	19 187
40 Costa Rica	0,069	264 782	-	-	-	264 782
41 Côte d'Ivoire	0,022	84 423	1 875	1 492	3 367	81 056
42 Croatie	0,091	349 205	20 249	8 838	29 087	320 118
43 Cuba	0,095	364 555	-	-	-	364 555
44 Danemark	0,553	2 122 094	145 285	63 590	208 875	1 913 219
45 Djibouti	0,001	3 837	-	-	-	3 837
46 Dominique	0,001	3 837	-	-	-	3 837
47 Égypte	0,139	533 402	45 795	21 350	67 145	466 257
48 El Salvador	0,013	49 887	1 244	1 377	2 621	47 266
49 Émirats arabes unis	0,635	2 436 762	73 875	70 707	144 582	2 292 180
50 Équateur	0,077	295 482	-	-	-	295 482
51 Érythrée	0,001	3 837	54	115	169	3 668

États Membres	Contributions fixées pour 2023		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2023
	%	Montant	2021 système d'incitation	2020-21 50% de la prime nette		
52 Espagne	2,135	8 192 894	312 203	246 440	558 643	7 634 251
53 Estonie	0,044	168 847	10 258	4 476	14 734	154 113
54 Eswatini	0,002	7 675	480	230	710	6 965
55 États-Unis	22,000	84 423 260	-	-	-	84 423 260
56 Éthiopie	0,010	38 374	-	-	-	38 374
57 Fédération de Russie	1,867	7 164 465	249 416	276 169	525 585	6 638 880
58 Fidji	0,004	15 350	397	-	397	14 953
59 Finlande	0,417	1 600 205	107 179	48 324	155 503	1 444 702
60 France	4,320	16 577 658	1 046 133	508 376	1 554 509	15 023 149
61 Gabon	0,013	49 887	-	-	-	49 887
62 Gambie	0,001	3 837	-	-	-	3 837
63 Géorgie	0,008	30 699	547	918	1 465	29 234
64 Ghana	0,024	92 098	-	-	-	92 098
65 Grèce	0,325	1 247 162	-	-	-	1 247 162
66 Grenade	0,001	3 837	1	115	116	3 721
67 Guatemala	0,041	157 334	943	4 132	5 075	152 259
68 Guinée	0,003	11 512	-	-	-	11 512
69 Guinée équatoriale	0,012	46 049	-	-	-	46 049
70 Guinée-Bissau	0,001	3 837	-	-	-	3 837
71 Guyana	0,004	15 350	533	230	763	14 587
72 Haïti	0,006	23 025	799	344	1 143	21 882
73 Honduras	0,009	34 537	-	-	-	34 537
74 Hongrie	0,228	874 932	10 051	-	10 051	864 881
75 Îles Cook	0,001	3 837	218	115	333	3 504
76 Îles Marshall	0,001	3 837	132	-	132	3 705
77 Îles Salomon	0,001	3 837	-	-	-	3 837
78 Inde	1,045	4 010 105	219 869	95 844	315 713	3 694 392
79 Indonésie	0,549	2 106 744	35 988	62 327	98 315	2 008 429
80 Iran (République islamique d')	0,371	1 423 683	-	-	-	1 423 683
81 Iraq	0,128	491 190	1 853	-	1 853	489 337
82 Irlande	0,439	1 684 628	92 649	42 585	135 234	1 549 394
83 Islande	0,036	138 147	7 326	3 214	10 540	127 607
84 Israël	0,561	2 152 793	51 689	56 244	107 933	2 044 860
85 Italie	3,190	12 241 373	766 445	379 818	1 146 263	11 095 110
86 Jamaïque	0,008	30 699	969	918	1 887	28 812
87 Japon	8,037	30 841 352	1 911 037	983 465	2 894 502	27 946 850
88 Jordanie	0,022	84 423	902	2 410	3 312	81 111
89 Kazakhstan	0,133	510 377	46 891	20 431	67 322	443 055
90 Kenya	0,030	115 123	3 373	2 755	6 128	108 995
91 Kirghizistan	0,002	7 675	-	-	-	7 675
92 Kiribati	0,001	3 837	-	-	-	3 837
93 Koweït	0,234	897 957	32 255	28 925	61 180	836 777
94 Lesotho	0,001	3 837	156	115	271	3 566
95 Lettonie	0,050	191 871	11 435	5 395	16 830	175 041
96 Liban	0,036	138 147	-	-	-	138 147
97 Libéria	0,001	3 837	267	115	382	3 455
98 Libye	0,018	69 074	-	-	-	69 074
99 Lituanie	0,077	295 482	18 684	8 150	26 834	268 648
100 Luxembourg	0,068	260 945	17 122	7 690	24 812	236 133
101 Macédoine du Nord	0,007	26 862	1 865	803	2 668	24 194
102 Madagascar	0,004	15 350	-	-	-	15 350
103 Malaisie	0,348	1 335 423	64 783	39 141	103 924	1 231 499
104 Malawi	0,002	7 675	-	-	-	7 675
105 Maldives	0,004	15 350	85	459	544	14 806
106 Mali	0,005	19 187	1 066	459	1 525	17 662
107 Malte	0,019	72 911	4 121	1 951	6 072	66 839
108 Maroc	0,055	211 058	12 901	6 313	19 214	191 844
109 Maurice	0,019	72 911	2 836	1 263	4 099	68 812
110 Mauritanie	0,002	7 675	34	230	264	7 411

États Membres	Contributions fixées pour 2023		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2023
	%	Montant	2021 système d'incitation	2020-21 50% de la prime nette		
111 Mexique	1,222	4 689 328	-	148 415	148 415	4 540 913
112 Mongolie	0,004	15 350	153	574	727	14 623
113 Monténégro	0,004	15 350	1 066	459	1 525	13 825
114 Mozambique	0,004	15 350	153	459	612	14 738
115 Myanmar	0,010	38 374	1 269	1 148	2 417	35 957
116 Namibie	0,009	34 537	2 132	1 033	3 165	31 372
117 Népal	0,010	38 374	-	-	-	38 374
118 Nicaragua	0,005	19 187	838	574	1 412	17 775
119 Niger	0,003	11 512	-	-	-	11 512
120 Nigéria	0,182	698 411	-	-	-	698 411
121 Norvège	0,679	2 605 609	192 064	86 547	278 611	2 326 998
122 Nouvelle-Zélande	0,309	1 185 763	63 667	33 402	97 069	1 088 694
123 Oman	0,111	425 954	11 961	13 200	25 161	400 793
124 Ouganda	0,010	38 374	-	-	-	38 374
125 Ouzbékistan	0,027	103 610	3 213	-	3 213	100 397
126 Pakistan	0,114	437 466	-	-	-	437 466
127 Palaos	0,001	3 837	-	-	-	3 837
128 Panama	0,090	345 368	5 567	5 165	10 732	334 636
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,010	38 374	-	-	-	38 374
130 Paraguay	0,026	99 773	-	-	-	99 773
131 Pays-Bas	1,378	5 287 966	345 212	155 761	500 973	4 786 993
132 Pérou	0,163	625 500	-	-	-	625 500
133 Philippines	0,212	813 533	27 269	23 531	50 800	762 733
134 Pologne	0,838	3 215 759	211 178	92 056	303 234	2 912 525
135 Portugal	0,353	1 354 610	91 999	40 174	132 173	1 222 437
136 Qatar	0,269	1 032 266	74 267	32 369	106 636	925 630
137 République arabe syrienne	0,009	34 537	-	-	-	34 537
138 République centrafricaine	0,001	3 837	132	115	247	3 590
139 République de Corée	2,575	9 881 359	-	-	-	9 881 359
140 République de Moldova	0,005	19 187	692	344	1 036	18 151
141 République démocratique du Congo	0,010	38 374	-	-	-	38 374
142 République démocratique populaire lao	0,007	26 862	166	574	740	26 122
143 République dominicaine	0,067	257 107	6 181	6 083	12 264	244 843
144 République-Unie de Tanzanie	0,010	38 374	99	1 148	1 247	37 127
145 Roumanie	0,312	1 197 275	45 545	22 727	68 272	1 129 003
146 Royaume-Uni	4,377	16 796 391	1 160 378	524 446	1 684 824	15 111 567
147 Rwanda	0,003	11 512	33	-	33	11 479
148 Sainte-Lucie	0,002	7 675	112	115	227	7 448
149 Saint-Kitts-et-Nevis	0,002	7 675	132	-	132	7 543
150 Saint-Marin	0,002	7 675	491	230	721	6 954
151 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	3 837	31	115	146	3 691
152 Samoa	0,001	3 837	267	115	382	3 455
153 Sao Tomé-et-Principe	0,001	3 837	-	-	-	3 837
154 Sénégal	0,007	26 862	-	-	-	26 862
155 Serbie	0,032	122 798	1 726	3 214	4 940	117 858
156 Seychelles	0,002	7 675	95	230	325	7 350
157 Sierra Leone	0,001	3 837	-	-	-	3 837
158 Singapour	0,504	1 934 060	127 686	55 670	183 356	1 750 704
159 Slovaquie	0,155	594 800	38 947	17 562	56 509	538 291
160 Slovénie	0,079	303 156	19 702	8 723	28 425	274 731
161 Somalie	0,001	3 837	-	-	-	3 837
162 Soudan	0,010	38 374	-	-	-	38 374
163 Soudan du Sud	0,002	7 675	685	689	1 374	6 301
164 Sri Lanka	0,045	172 684	10 226	5 050	15 276	157 408
165 Suède	0,872	3 346 231	67 317	104 109	171 426	3 174 805
166 Suisse	1,135	4 355 473	301 662	132 230	433 892	3 921 581
167 Suriname	0,003	11 512	-	-	-	11 512
168 Tadjikistan	0,003	11 512	-	-	-	11 512

États Membres		Contributions fixées pour 2023		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2023
				2021 système d'incitation	2020-21 50% de la prime nette		
		%	Montant				
169	Tchad	0,003	11 512	-	-	-	11 512
170	Tchéquie	0,340	1 304 723	81 860	35 698	117 558	1 187 165
171	Thaïlande	0,368	1 412 171	80 552	35 238	115 790	1 296 381
172	Timor-Leste	0,001	3 837	-	-	-	3 837
173	Togo	0,002	7 675	533	230	763	6 912
174	Tonga	0,001	3 837	-	-	-	3 837
175	Trinité-et-Tobago	0,037	141 985	5 554	4 591	10 145	131 840
176	Tunisie	0,019	72 911	5 330	2 870	8 200	64 711
177	Turkménistan	0,034	130 472	322	3 788	4 110	126 362
178	Türkiye	0,846	3 246 458	14 800	157 483	172 283	3 074 175
179	Tuvalu	0,001	3 837	-	-	-	3 837
180	Ukraine	0,056	214 896	11 728	6 543	18 271	196 625
181	Uruguay	0,092	353 043	853	9 986	10 839	342 204
182	Vanuatu	0,001	3 837	-	-	-	3 837
183	Venezuela (République bolivarienne du)	0,175	671 549	-	-	-	671 549
184	Viet Nam	0,093	356 880	13 722	8 838	22 560	334 320
185	Yémen	0,008	30 699	-	-	-	30 699
186	Zambie	0,008	30 699	-	-	-	30 699
187	Zimbabwe	0,007	26 862	-	-	-	26 862
	TOTAL	100,000	383 742 090	11 560 667	7 909 495	19 470 162	364 271 928



► Compte rendu des travaux

3B

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 16 juin 2022

Séance plénière

Rapport de la Commission des finances

Mercredi 8 juin 2022, 14 heures

Président: M. bin Samikh Al Marri,

Vice-président gouvernemental de la Conférence

Présentation et approbation

Le Président

(original arabe)

J'ai le grand plaisir de déclarer ouverte cette septième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous allons maintenant porter notre attention sur le rapport de la Commission des finances, lequel figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 3A](#). J'aimerais rappeler que le bureau de cette commission se compose de M. Devčić, président et rapporteur, et de M. Shabangu, vice-président.

Le rapport contient les quatre résolutions suivantes: une résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021; une résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023; une résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail; une résolution concernant les nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies).

Je donne maintenant la parole au président et rapporteur de la commission, M. Devčić, afin qu'il nous présente les travaux de la commission et son rapport.

M. Devčić

Président et rapporteur de la Commission des finances

(original anglais)

J'ai l'honneur de soumettre à la Conférence le rapport de la Commission des finances. Ce rapport a été publié sous la dénomination *Compte rendu des travaux, n° 3A*, et contient les

recommandations formulées par la commission sur les questions qu'elle a examinées. Les quatre résolutions, que la commission propose à la Conférence pour adoption, figurent à la fin du rapport.

La Commission des finances a commencé par étudier un document du Bureau sur l'état de recouvrement des contributions, y compris un addendum comprenant des informations actualisées supplémentaires sur les contributions acquittées au 1^{er} juin 2022, et a pris note des éléments fournis.

La commission a ensuite examiné le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021, ainsi que le procès-verbal de la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration lors de sa 344^e session, tenue le 27 mai 2022; ce dernier contenait une recommandation aux termes de laquelle le Conseil d'administration invitait la Conférence à adopter les états financiers. La commission a noté avec satisfaction que lesdits états sont pleinement conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public et que la Commissaire aux comptes du Bureau, qui préside la Commission de vérification des comptes de la République des Philippines, les a approuvés sans réserve. La commission a proposé sans hésiter que les états financiers relatifs à l'année 2021 soient adoptés par la Conférence, conformément à l'article 29 du Règlement financier.

La commission s'est aussi penchée sur le projet de barème des contributions au budget de l'Organisation internationale du Travail pour 2023, basé sur le barème des Nations Unies, et a recommandé à la Conférence d'adopter la résolution concernant le barème des contributions pour 2023. Le barème détaillé des contributions des États Membres se trouve à l'annexe I du *Compte rendu des travaux*, n°3A.

Sur la base du budget des recettes en francs suisses pour 2022-23 et du barème des contributions pour 2023, un état des contributions dues par les États Membres pour 2023, incluant les divers montants crédités, est présenté à l'annexe II du *Compte rendu des travaux*, n°3A.

Outre les questions financières susmentionnées, la commission a également examiné deux projets de résolution concernant des questions administratives qui doivent être adoptées par la Conférence à partir des recommandations formulées par le Conseil d'administration lors de sa 344^e session, en mars 2022. Il s'agit d'une résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail – en l'espèce, de la reconduction de M. Patrick Frydman (France) dans ses fonctions de juge du Tribunal pour un nouveau mandat non renouvelable de sept ans; et d'une résolution concernant la nomination des membres et des membres suppléants au Comité des pensions du personnel pour une durée de trois ans, jusqu'au 8 octobre 2025.

J'aimerais exprimer toute ma gratitude aux membres de la commission ainsi qu'aux membres du secrétariat pour l'efficacité et la fluidité avec lesquelles ils ont conduit leurs travaux. Je tiens de même à reconnaître les mérites des interprètes, des procès-verbalistes et des traducteurs qui ont assuré le traitement en temps voulu et de façon pertinente des documents inscrits à l'ordre du jour de la commission, ainsi que du rapport que je présente aujourd'hui.

Sur ce, j'invite la Conférence à approuver le rapport et à adopter les résolutions qui y figurent.

Le Président
(original arabe)

Un grand merci, Monsieur Devčić, pour ce résumé des travaux de la commission et des résolutions qu'elle soumet à la plénière de la Conférence pour adoption. S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission des finances, paragraphes 1 à 16, et ses annexes I et II?

(Le rapport – paragraphes 1 à 16 et annexes I et II – est approuvé.)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption, une par une, des résolutions contenues dans le rapport.

Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021: Adoption

Le Président
(original arabe)

Commençons par la résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023: Adoption

Le Président
(original arabe)

Poursuivons avec la résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Adoption

Le Président
(original arabe)

Passons maintenant à la résolution suivante du rapport, à savoir la résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Résolution concernant les nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies): Adoption

Le Président (original arabe)

La résolution venant tout de suite après dans le rapport est la résolution concernant les nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies).

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier le bureau de la Commission des finances qui a accompli un excellent travail. Je crois savoir que la commission s'est réunie sous forme virtuelle et qu'elle a conclu son examen avec aisance et efficacité.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



► Compte rendu des travaux

4A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 11 juin 2022

Première partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Première partie

Rapport général

Table des matières

	Page
A. Introduction	3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail	13
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution	42
D. Exécution d'obligations spécifiques	48
E. Adoption du rapport et remarques finales	52
Annexe I	62
Annexe II	77

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la troisième question à l'ordre du jour, intitulée «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations», et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de **224** membres (111 membres gouvernementaux, 16 membres employeurs et 97 membres travailleurs). Elle comprenait également 21 membres gouvernementaux adjoints, 84 membres employeurs adjoints et 73 membres travailleurs adjoints. En outre, 58 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs.
2. La commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Président: M. Pablo Topet
(membre gouvernemental, Argentine)

Vice-présidents: M^{me} Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada)
et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)

Rapporteur: M. Zaman Medhi
(membre gouvernemental, Pakistan)
3. La commission a tenu 20 séances.
4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les questions suivantes: i) rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; ii) rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; iii) informations sur la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution¹; et iv) les informations écrites fournies par les gouvernements.

Séance d'ouverture

5. **Président:** Je suis profondément honoré de la responsabilité que vous m'avez confiée de présider les travaux de la Commission de l'application des normes. Et je ne remercierai jamais assez le groupe des Amériques (GRUA) d'avoir proposé cette mission à un représentant de l'Argentine en cette année si importante pour l'Organisation, année durant laquelle Guy Ryder exercera pour la dernière fois son rôle de chef de file en qualité que Directeur général du Bureau international du Travail.
6. La région de l'Amérique latine et des Caraïbes a très tôt adopté la première constitution sociale du monde, en 1917, dans la ville de Querétaro, au Mexique, et a mis sa législation du travail sur la voie tracée par l'OIT en matière d'action normative, avec notamment la ratification en 1925 par le Chili de huit conventions internationales du travail, amorçant ainsi un processus

¹ Rapport III à la Conférence internationale du Travail – parties A: rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; parties B: Étude d'ensemble.

continu de ratifications par le reste des pays de la région. Et ces programmes, qui consacrent les principes de la protection sociale et de l'efficacité économique, ont été reconnus lorsque Wilfred Jenks, Directeur général du BIT, a déclaré devant la Commission consultative interaméricaine de l'OIT, à San José, Costa Rica, en 1972 «une relation très particulière a toujours existé entre les Amériques et l'OIT, et nos activités régionales dans le monde ont été initiées il y a presque trente-sept ans à Santiago, au Chili, et c'est dans les Amériques, à la fin des années trente et au début des années quarante, que nous avons lancé notre programme de coopération technique dans le monde».

7. Cette région a toujours apprécié et respecté l'action normative de l'Organisation ainsi que le système de contrôle et de supervision du respect des normes. Ce système, novateur à ses débuts et qui fait aujourd'hui partie du patrimoine de la communauté internationale, a été complété par le texte de la Constitution de 1919 et contribue aujourd'hui, à la faveur d'un ensemble de processus, de ressources et d'instances, à légitimer l'existence même de l'Organisation internationale du Travail.
8. L'une des expressions les plus pertinentes et les plus réussies de l'histoire institutionnelle qui a commencé au XX^e siècle et se poursuit encore aujourd'hui, je n'en doute pas, est le projet devenu réalité d'une commission qui, de manière tripartite, tend à instaurer la justice sociale et, selon l'expression consacrée aujourd'hui, à donner effet au travail décent sous toutes les latitudes, indépendamment des systèmes sociaux, politiques et économiques.
9. Comme l'a souligné Nicolas Valticos, on ne saurait trop insister sur l'importance que revêtent, au niveau international, les méthodes de contrôle du respect des textes internationaux relatifs aux droits de l'homme, ni sur le rôle novateur que le système mis en place par l'OIT pour promouvoir un plus grand respect de ces droits a joué et continue de jouer, comme l'a souligné Virginia Leary.
10. Pour ma part, je n'ose pas imaginer une plus grande utopie pour endiguer les conflits sociaux de la société contemporaine que la création, en 1926, de cette Commission de l'application des normes, où tous les points de vue du monde du travail se donnent rendez-vous pour parvenir, au prix d'efforts acharnés, à ce que les grands principes qui inspirent les normes deviennent une réalité dans toute relation de travail et dans tout effort productif, même lorsqu'ils sont indépendants, quelle que soit la taille du lieu de travail ou son lieu géographique.
11. Le rêve que nous poursuivons ici avec obstination est celui d'un monde sans discrimination, sans travail forcé, sans travail des enfants et où règne la liberté syndicale, dans le strict respect des libertés civiles. Le temps des droits est venu, et la mission de la commission est irremplaçable pour les faire prévaloir, afin que personne, quelles que soient les circonstances, ne reste en arrière ou ne soit laissé pour compte.
12. Pour honorer cet engagement, nous comptons sur la valeur accordée à la parole, à une époque où elle est tellement galvaudée. Le mandat de ceux qui ont aujourd'hui le privilège et la responsabilité de siéger dans cette salle est de marcher dans les pas de ceux qui croient qu'il n'est pas vain d'essayer de convaincre les institutions et les gouvernements du monde entier d'avoir la volonté d'orienter les règles qui organisent le monde. Je ne doute pas non plus que c'est également grâce au pouvoir des mots que se construit la justice sociale et que se consolide la paix. Cette commission affiche des réalisations extraordinaires, elle est devenue un forum public de portée universelle, où l'on discute du respect des obligations constitutionnelles des gouvernements, de la manière dont les systèmes nationaux respectent les normes ratifiées en droit et dans la pratique, des efforts déployés et des difficultés qu'ils rencontrent dans l'application des conventions qu'ils n'ont pas ratifiées et des recommandations internationales du travail, un forum où l'on fait état des progrès et des

échecs de la communauté internationale afin de confirmer qu'il est utile d'adopter les normes internationales du travail.

13. Si vous me demandez où j'aimerais être pendant ces deux prochaines semaines de travail qui nous attendent, je répondrai sans hésitation que c'est ici même, à cette Conférence, dans cette commission, face à vous, en participant à vos efforts de réflexion et de conciliation, où vous démontrerez une fois de plus votre formidable capacité à établir et appuyer des conclusions équilibrées.
14. Et je vais citer un écrivain et poète de mon pays qui a choisi de vivre dans cette ville, où il repose aussi. Je veux parler de Jorge Luis Borges et du poème «Les conjurés» dans lequel il imagine ce qu'a été la signature du Pacte fédéral en Suisse en 1291; pour exprimer mon enthousiasme devant ce qui va se passer dans cette salle, je cite ces quelques mots: «Ce sont des hommes de différentes origines, professant des religions différentes et parlant des langues différentes. Ils ont pris l'étrange résolution d'être raisonnables. Ils ont décidé d'oublier leurs différences et de ne voir que leurs affinités.» Je suppose que vous partagerez ma propre émotion en entendant ces vers, car je sais qu'ils ont aussi été écrits pour vous, et j'ose affirmer que les travaux que nous commençons aujourd'hui, et qui se termineront dans onze jours, seront couronnés de succès pour deux raisons: d'abord, parce que personne n'aura ménagé ni son temps ni ses efforts pour que nos affinités se rencontrent; ensuite, parce que ces travaux insuffleront à la communauté internationale un nouvel espoir dans le dialogue social, un dialogue qui est un moyen civilisé de garantir, sans délai ni exclusion, le bien-être de tous les peuples du monde.
15. Et je termine en citant le Préambule de la Constitution, conscience vivante de l'Organisation, qui, il y a plus de cent ans, nous rappelait «que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays». Il est gravé dans la pierre et, en ces temps troublés, c'est ce qui guide notre action, et la commission répondra aux attentes qui ont été placées en elle.
16. **Membres employeurs:** La discussion de cette année se tient dans le contexte de la pandémie qui, bien que celle-ci recule, continue de compromettre la situation sociale et économique des pays. En outre, il n'est malheureusement pas possible de prononcer des mots d'ouverture sans prendre acte de la situation difficile provoquée par l'invasion russe en Ukraine; c'est un nouveau choc pour la communauté internationale et, malheureusement, une atteinte à la paix pour le monde entier. Alors que les pays se relèvent de la pandémie, aujourd'hui, malheureusement, les conséquences géopolitiques, économiques et sociales de la guerre menée par la Fédération de Russie contre l'Ukraine n'en sont qu'à leur début. Tout cela entraînera des conséquences graves sur l'application et le contrôle des normes de l'OIT et nous faisons observer que nous devons nous y préparer et en tenir compte dans nos travaux.
17. Je tiens à rappeler que le Règlement de la Conférence dispose que le mandat de la Commission de l'application des normes, s'agissant de l'application des normes, est sans limite, et que c'est dans cet esprit que nous nous réunissons aujourd'hui. Pour mener à bien ses travaux, la Commission de la Conférence bénéficie d'un appui technique préparatoire du Bureau et des rapports de la commission d'experts, ainsi que des informations écrites fournies par les gouvernements, sur la base desquelles nous menons nos travaux et notre discussion. Comme les participants le savent, la commission adopte des conclusions sur tous les points examinés, et ce en toute autonomie, sans être liée par le point de vue ou l'analyse d'autres parties. C'est ce qui rend si importants les travaux que nous nous apprêtons à mener ici.

18. La Déclaration du centenaire de l'OIT appelle tous les mandants tripartites à promouvoir un ensemble clairement défini, solide et à jour de normes et à améliorer davantage la transparence. Les normes internationales du travail doivent également répondre à l'évolution du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, ainsi que faire l'objet d'un contrôle efficace et qui fait autorité. Pour s'acquitter du mandat confié par la Déclaration du centenaire dans le domaine du contrôle des normes internationales du travail, le groupe des employeurs estime que la commission doit également accorder toute son attention, dans ses travaux, à l'évolution du monde du travail, aux besoins des travailleurs en matière de protection et aux besoins des entreprises durables. Afin de parvenir à des recommandations équilibrées et applicables, la commission doit également prendre en compte les différentes réalités nationales des États Membres de l'OIT. Tout cela devrait être reflété dans nos discussions et le résultat de nos débats.
19. En étant pleinement consciente des bouleversements actuels dans le monde du travail et, plus largement, dans le monde, l'OIT doit écouter attentivement ses mandants pour comprendre les besoins actuels propres à une situation nationale et être en mesure d'apporter un soutien plus efficace aux pays et aux parties prenantes, en donnant des orientations pertinentes et ciblées. Nous estimons que c'est le rôle du dialogue social national et du tripartisme qui peut nourrir cet appui important et qui devrait guider le contrôle des normes internationales du travail. La Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Bureau, qui apporte un soutien aux travaux des deux commissions, doivent, à notre avis, démontrer leur capacité à faire preuve de réalisme, d'équilibre, de transparence et de pragmatisme, quand nous assumons notre part de responsabilité s'agissant de la résilience et du redressement des économies et des marchés du travail dans les États Membres de l'OIT.
20. Le groupe des employeurs espère vivement que le dialogue tripartite de la présente session sera axé sur les résultats, et qu'il sera efficace et équilibré. Nous sommes très heureux qu'un groupe important, prêt et engagé à participer de manière constructive, soit présent sur place. Si des divergences de vues sur des questions de fond persistent entre les mandants, et entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, nous voulons croire qu'elles continueront d'être exprimées dans un esprit de respect et de compréhension mutuels. Le groupe des employeurs a demandé que les points de vue exprimés au sein de la commission et dans les conclusions de celle-ci soient dûment pris en considération par les autres organes de contrôle de l'OIT et par le Bureau, qui apporte un appui à l'ensemble du système et une assistance technique, ainsi que par d'autres initiatives et discussions de l'OIT menées dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
21. Pour conclure, permettez-moi de dire que je suis sincèrement ravie de voir tant de mandants ici à Genève. Si un nombre encore important de collègues de différentes régions du monde n'ont pas pu nous rejoindre sur place, nous sommes ravis qu'ils puissent toutefois se connecter à distance pour suivre nos débats et y participer. Nous les remercions pour leur sens du devoir, car ils devront se connecter très tôt ou très tard. Nous les remercions pour leur effort et leur participation.
22. **Membres travailleurs:** Notre commission se réunit cette année à nouveau à Genève, pas tout à fait dans le format habituel, mais en tout cas dans un contexte mondial qui reste encore aujourd'hui compliqué. Alors que le COVID-19 n'est pas encore derrière nous et que nous devrons certainement vivre encore de nombreuses années avec ses conséquences, un conflit aux répercussions mondiales a récemment éclaté. Je tiens d'ailleurs à exprimer toute la solidarité du groupe des travailleurs aux Ukrainiennes et Ukrainiens qui subissent encore aujourd'hui les conséquences les plus dramatiques de l'agression russe en Ukraine.

23. Nous l'avons clairement vu dans le cadre de la crise du COVID-19 et nous le voyons malheureusement trop souvent lors de l'examen de cas individuels, les crises, quelle que soit leur nature, ont un impact désastreux sur le respect des normes internationales du travail. Nous le verrons encore cette année dans le cadre de la discussion générale et de l'examen de certains cas individuels. Le monde du travail n'échappe en effet pas aux conséquences de ces situations de crise qui, bien souvent, voient les normes fondamentales du travail, mais également les libertés civiles, balayées d'un revers de la main. Au premier rang des droits et libertés bafoués figurent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, qui sont les droits habilitants sans lesquels les autres droits au travail restent lettre morte. Je souhaite à cet égard adresser toute la solidarité de mon groupe aux travailleurs du Brésil, de l'Inde, du Cambodge et de l'Indonésie, ainsi qu'aux syndicats qui les représentent, qui doivent faire face à des violations graves de leurs libertés et droits fondamentaux.
24. Bien souvent, ce sont les plus vulnérables d'entre nous qui subissent le plus durement les conséquences de ces crises. Nous sortons d'une Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants tenue à Durban, qui a dressé le triste constat que le travail des enfants a connu une recrudescence au cours de cette crise, alors qu'il ne cessait de reculer depuis de nombreuses années. Nous devons dès lors redoubler d'efforts pour renverser cette tendance et accélérer l'éradication de ce fléau en mettant au plus vite en œuvre les actions recommandées à l'issue de cette conférence mondiale de Durban. L'une de ces recommandations porte sur l'accès universel à une éducation et une formation gratuites, obligatoires, de qualité, équitables et inclusives. La réalisation de ces objectifs passe notamment par le renforcement des capacités du personnel enseignant dans le monde entier. La question de la condition du personnel enseignant fera d'ailleurs l'objet d'une discussion au cours de nos travaux par l'examen du rapport conjoint OIT/UNESCO sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant.
25. Nous étions loin d'imaginer que, à l'issue du centenaire de notre Organisation, le nouvel élan donné par la Déclaration du centenaire serait déjà confronté à ces obstacles majeurs que sont la pandémie du COVID-19 et l'agression russe contre l'Ukraine. Il ne faut toutefois pas oublier que c'est notamment pour appréhender ces situations difficiles que cette déclaration a été adoptée lors du centenaire de notre Organisation et qu'il conviendra que les principes qu'elle contient nous guident pour apporter les réponses adéquates à ces crises présentes et à venir. Bien qu'il soit particulièrement mis sous pression dans ce contexte, on ne soulignera jamais assez l'importance du multilatéralisme pour prévenir, pour gérer, pour apporter des réponses aux différentes crises auxquelles nous sommes confrontés. Il est fondamental de faire participer les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile pour faire face à ces crises, et il convient d'en faire de même dans les autres institutions des Nations Unies. Si cette implication est consacrée structurellement au sein de notre Organisation, dont le tripartisme est le fondement, il conviendrait d'exporter ce modèle dans les autres agences des Nations Unies qui verraient leur action sensiblement renforcée par l'implication d'acteurs de la société civile.
26. C'est dans ce contexte que la mission fondamentale de notre commission prend tout particulièrement son sens. Nous exerçons au sein de notre commission le contrôle de l'application des normes internationales du travail. Le Directeur général du Bureau international du Travail a très justement rappelé dans son discours d'ouverture de la Conférence que le travail de notre commission va à l'essence même du rôle normatif historique de l'OIT. Il a souligné que c'est dans notre commission que les règles que nous avons arrêtées pendant plus d'un siècle peuvent pleinement se concrétiser. Ce faisant, nous assurons la promotion du respect de ces normes par les États Membres défaillants en leur adressant les

recommandations qui leur permettent de mettre en œuvre et de respecter les droits, les libertés et les obligations qu'elles consacrent. La promotion du respect des normes internationales du travail doit être notre leitmotiv puisque celui-ci nous permet de maintenir la paix sociale et de lutter contre les injustices, contre la misère et les privations qui sont encore toujours trop nombreuses aujourd'hui. Notre commission assure ainsi un rôle central au sein du système de contrôle de l'OIT. Il convient d'insister sans cesse sur la nécessité de préserver et de renforcer ce système de contrôle de l'OIT.

27. Et, si notre commission joue un rôle central à cet égard, il convient également de souligner le rôle tout aussi important de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, avec lesquels nous aurons le plaisir de dialoguer dans le cadre de la discussion générale. Ces deux organes de contrôle doivent également être préservés et renforcés dans leurs rôles respectifs au bénéfice de l'efficacité du système de contrôle de l'OIT. Le respect par les États Membres de leurs obligations de faire rapport est également un élément essentiel afin de garantir l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans le cadre de la discussion importante que nous mènerons au sujet des cas de manquements graves aux obligations liées aux normes.
28. Au-delà du contrôle du respect des normes internationales du travail, notre commission apporte une contribution essentielle à la promotion de la ratification des conventions et à l'identification des domaines dans lesquels de nouvelles initiatives normatives pourraient être prises. C'est notamment l'objet des études d'ensemble dont nous discutons systématiquement au cours de nos travaux. Cette année, l'Étude d'ensemble portera sur le travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. Ce sont des acteurs indispensables de nos sociétés et se sont montrés plus qu'indispensables dans le contexte de crise sanitaire que nous avons connu ces deux dernières années. Malgré le caractère essentiel de ces métiers pour nos sociétés, nous aurons l'occasion de constater lors de notre discussion que ces métiers font face à des difficultés et des défis importants. Nous ne manquerons pas de mettre en avant les perspectives qu'il convient d'offrir à ces travailleurs pour effectivement leur garantir un travail décent.
29. Nos travaux exercent une influence à tous les niveaux que je viens d'évoquer. Il s'agit de domaines qui dépassent parfois le cadre strict de nos travaux; il est néanmoins utile d'avoir conscience que les travaux de notre commission ont une résonance bien plus large que nous pouvons parfois l'imaginer. Je nous souhaite de mener nos travaux en gardant à l'esprit que chacune des avancées que nous réalisons est, et se doit d'être, une avancée qui nous rapproche un peu plus de l'objectif fondateur de l'OIT, à savoir œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et une paix universelle.

Travaux de la commission

30. Au cours de sa séance d'ouverture, la commission a adopté le document D.1, qui fournit des informations sur la manière dont la commission effectue ses travaux². À cette occasion, la commission a examiné ses méthodes de travail, comme indiqué ci-dessous.
31. Suivant sa pratique habituelle, la commission a poursuivi ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette discussion générale, référence a été faite à la partie I

² Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 110^e session, [CAN/D.1](#) (voir annexe 1).

du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Un résumé de la discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de la partie I de ce rapport.

32. La partie finale de la discussion générale a porté sur l'Étude d'ensemble intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*. Cette discussion figure dans la section A de la partie II de ce rapport. Les résultats de cette discussion figurent dans la section C de la première partie de ce rapport.
33. À la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les États Membres au respect de leurs obligations de faire rapport et d'autres obligations liées aux normes. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la partie I de ce rapport. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section II de la deuxième partie de ce rapport.
34. La commission a ensuite examiné 22 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites ou orales, fournies par les gouvernements intéressés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. Les restrictions de temps liées au COVID-19 ont contraint la commission à sélectionner un nombre limité de cas individuels parmi les observations de la commission d'experts. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. La section IV de la deuxième partie du présent rapport contient des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.
35. Enfin, la commission a examiné le rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), lors de sa 14^e session tenue virtuellement du 4 au 8 octobre 2021, accueillie par l'Organisation des Nations Unies pour la science et la culture (UNESCO) (section III de la deuxième partie du rapport).
36. L'adoption du rapport et les observations finales figurent à la section E de la première partie de ce rapport.

Méthodes de travail de la commission

37. **Président:** Afin d'assurer le succès de notre commission et de pouvoir mener à bien nos travaux, nous devons respecter notre calendrier et nous en tenir strictement aux mesures contenues dans le document D.1, notamment en matière de gestion du temps. Je vous invite à consulter les temps de parole définis dans le document D.1 pour chaque point de l'ordre du jour qui ont été acceptés lors des consultations tripartites. À cet égard, et tout en appréciant la possibilité d'être réunis, il est important de rappeler que la commission continue à fonctionner dans le cadre de modalités exceptionnelles et qu'elle disposera de moins de temps pour mener à bien ses travaux.
38. Pendant les interventions, les écrans indiqueront le temps restant pour les orateurs, et je vous demande de faire votre possible pour que soient respectées les limites de temps de parole qui ont été fixées. Si nécessaire, une fois écoulé le temps de parole imparti, je serai obligé

d'interrompre l'orateur. Au besoin, et en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, j'utiliserai également la possibilité de réduire le temps de parole imparti, par exemple si la liste des orateurs est très longue. Si une telle décision est justifiée, j'annoncerai les limitations du temps de parole au début de chaque séance, qui seront strictement appliquées.

39. À cet égard, afin de permettre au bureau de prendre une décision en temps opportun, les délégué(e)s accrédité(e)s à la Conférence et inscrit(e)s au sein de la commission qui souhaitent prendre la parole sont invité(e)s à s'inscrire le plus tôt possible sur la liste des orateurs. Les délégué(e)s doivent demander à être inscrit(e)s sur la liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque question à l'ordre du jour de la commission en envoyant par courriel le formulaire disponible sur la page Web de la commission, à l'adresse suivante can2022@ilo.org.
40. Les informations figurant sur le formulaire doivent préciser le nom, le titre et les coordonnées de la personne qui souhaite prendre la parole et le sujet pour lequel l'orateur souhaite intervenir. Il est également très important que les délégué(e)s indiquent clairement sur le formulaire si le discours sera prononcé en personne ou via la plateforme Zoom. En outre, et conformément à la pratique de la commission, les observateurs ne pourront être inscrits sur la liste des orateurs qu'après approbation du bureau de la commission.
41. La liste des orateurs et le nombre d'intervenants inscrits pour prendre la parole seront affichés sur les écrans de la salle. En outre, dans la mesure du possible, j'encourage les orateurs à faire des interventions de groupe plutôt que des déclarations individuelles. Je vous rappelle que la discussion générale, la discussion de l'Étude d'ensemble ainsi que la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes et la discussion des cas au cours desquels les gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts (cas individuels) seront reproduites sous forme de verbatim.
42. Chaque intervention sera reproduite in extenso dans la langue de travail utilisée par l'intervenant ou, à défaut, dans la langue de son choix (anglais, français ou espagnol), et les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission. Selon la pratique de cette commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur adoption par la commission. Le président doit annoncer clairement le temps dont disposent les délégué(e)s pour soumettre leurs amendements lorsque les projets de procès-verbaux seront disponibles. Les délégué(e)s sont invité(e)s à soumettre leurs amendements au secrétariat par voie électronique, en suivi des modifications («track changes») à l'adresse suivante: can2022@ilo.org. Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du projet de procès-verbal verbatim en envoyant un courriel à la même adresse.
43. En vue d'éviter tout retard dans l'élaboration du rapport de la commission, aucun amendement ne sera accepté après l'approbation des procès-verbaux. Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.
44. J'aimerais également attirer votre attention sur le fait que, comme indiqué dans le document D.0 – Programme de travail provisoire – disponible sur la page Web de la commission, tous les projets de conclusions dans les cas individuels seront adoptés dans l'après-midi du jeudi 9 juin et la matinée du vendredi 10 juin.

45. En conclusion, je voudrais attirer l'attention sur le fait que, conformément à la partie X du document D.1, tous les délégué(e)s ont l'obligation envers la Conférence de respecter le langage parlementaire et la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devront se limiter au sujet examiné et éviter, dans la mesure du possible, de se référer à des questions étrangères à celui-ci. Il me revient, en tant que président de cette commission, de garantir le respect de ces règles de bienséance.

Adoption de la liste des cas individuels

46. La commission a adopté, au cours de la séance d'ouverture, la liste des cas individuels devant être discutés ³.
47. **Membres travailleurs:** La précédente session de notre commission s'est déroulée de manière totalement virtuelle suite aux contraintes liées au COVID-19. Cette année, si les contraintes liées au COVID-19 se font moins pressantes, des contraintes logistiques viennent malheureusement s'y ajouter, et cela ne nous permet donc pas de revenir à un fonctionnement habituel de notre commission. Le format de cette année sera donc un format hybride.
48. Un tel format hybride comporte aussi les mêmes challenges que ceux auxquels nous avons été confrontés l'année dernière, mais se double des exigences liées à l'organisation de la participation des délégués présents à Genève. Des restrictions liées au COVID-19 et l'espace plus réduit qu'à l'accoutumée nous imposeront également une rigueur toute particulière afin d'assurer à chacun l'opportunité de pouvoir suivre physiquement et à nos côtés les travaux de la commission. Comme nous avons pu l'expérimenter l'année dernière, nous pourrions compter sur l'expertise et l'assistance du Bureau pour assurer la participation de l'ensemble des délégués à nos travaux.
49. Tout comme l'année dernière, la participation en ligne des délégués du monde entier nous impose également des restrictions en termes d'horaires de travail. Ces horaires ont toutefois été étendus de sorte à nous accorder davantage de temps que lors de la session précédente. La seule entorse à notre programme de travail habituel est qu'il ne sera pas possible cette année de tenir de séances en soirée. Il n'en demeure pas moins que cela mettra notre gestion du temps sous pression et nous impose ainsi, encore une fois, des restrictions de temps de parole.
50. De telles restrictions de parole nuisent malheureusement à la richesse de nos débats et à la pleine participation des délégués à nos travaux. Il s'agissait toutefois d'un compromis nécessaire afin de pouvoir maintenir un maximum de nos activités dans les circonstances spéciales que nous connaissons encore cette année. Pour assurer le bon déroulement de nos travaux, il sera essentiel que chacun se conforme à ces règles.
51. Tout comme les adaptations de l'année dernière, ces adaptations ont un caractère exceptionnel et s'inscrivent dans le contexte tout particulier que nous connaissons encore aujourd'hui. Elles ne pourront être considérées comme un précédent lorsque nous reviendrons à un fonctionnement normal de notre commission. Et, si le défi colossal d'organisation d'une conférence internationale totalement virtuelle a été relevé haut la main l'année dernière, l'organisation d'une conférence hybride apparaît comme un défi tout aussi colossal, voire plus colossal encore. Je tiens d'ores et déjà à remercier, au nom du groupe des travailleurs, l'ensemble des acteurs qui ont permis, permettent et permettront de relever ce défi énorme.

³ CIT, 110^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.2](#).

52. En ce qui concerne la liste, ces discussions exceptionnelles sur nos méthodes de travail nous ont encore conduit à discuter du nombre de cas individuels que nous serions capables d'examiner au cours de nos travaux dans ces circonstances extraordinaires. Il est apparu que le seul compromis possible était l'analyse de 22 cas individuels. Le groupe des travailleurs insiste pour que ce soit la dernière fois que le nombre de cas examinés par notre commission doive être réduit. Sur une période de trois ans, c'est l'examen de 31 cas qui n'a pu être réalisé par notre commission. Dans un contexte où le respect des normes internationales du travail est particulièrement sous pression, c'est évidemment dramatique.
53. Au même titre que les autres méthodes de travail, la réduction exceptionnelle du nombre de cas à 22 est une mesure prise à titre exceptionnel pour répondre aux circonstances tout à fait particulières auxquelles nous sommes encore confrontés cette année. La sélection de 24 cas ne nous permettait déjà d'habitude pas de procéder à l'examen de l'ensemble des cas qui auraient mérité de l'être par notre commission. La réduction du nombre de cas examinés à 22 renforce encore ce constat. Selon les informations dont nous disposons à ce stade, il semble que nous devons déjà déplorer le fait que certains gouvernements ne seront pas présents à la Conférence, nous empêchant de procéder à l'examen de fonds de leur cas. J'en appelle dès lors le Bureau à mettre tout en œuvre afin que ces gouvernements se présentent devant notre commission avant la fin de ces travaux.
54. Permettez-moi dès lors de dire quelques mots au sujet de certains cas qui figuraient sur la liste longue et qui suscitent de nombreuses inquiétudes pour le groupe des travailleurs.
55. La situation aux Philippines reste particulièrement préoccupante. Elle l'est d'autant plus que cette situation n'a pas connu la moindre évolution positive en de nombreuses années malgré les nombreuses initiatives mises en place par notre Organisation. La situation des droits humains et des droits fondamentaux du travail dans le pays ne cesse de se dégrader, caractérisée par des intimidations, les menaces de harcèlement, les pratiques antisyndicales, ainsi que la pratique du «red-tagging» et des exécutions extrajudiciaires de leaders syndicaux. Cette situation est également caractérisée par des manquements institutionnels en matière d'enquête et de répression, exacerbant ainsi une culture de l'impunité en ce qui concerne le chef des auteurs de ces crimes qui permet des attaques nombreuses et systématiques à l'encontre du mouvement syndical dans le pays. Nous insistons pour que le gouvernement prenne des engagements forts et mette en place des actions concrètes à l'issue de la mission tripartite de haut niveau décidée en 2019 et prévue enfin pour septembre prochain.
56. En Colombie, nous devons constater des attaques persistantes à l'encontre du droit de la négociation collective. De nombreuses pratiques antisyndicales et discriminatoires à l'égard des syndicats sont mises en œuvre afin d'entraver cette liberté de négociation collective. Plus grave encore, les syndicalistes sont exposés à de graves violences. Nous devons en effet déplorer des assassinats, des tentatives de meurtre et de nombreuses menaces de mort à leur égard. Et, tout ceci, sans qu'une réponse ferme des autorités ne soit apportée à ces graves violations de la liberté syndicale.
57. L'Égypte n'échappe pas non plus à ces travers. Le droit à la négociation collective y est fortement entravé. En Guinée-Bissau, également, de nombreuses actions sont nécessaires afin de garantir pleinement le droit à la négociation collective. La situation au Liban suscite également de profondes préoccupations dans le groupe des travailleurs. Les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement exposés aux pratiques de travail forcé. Et, enfin, en Haïti, la grande instabilité politique des dernières années et la grande pauvreté de la société haïtienne provoquent une situation alarmante sur le terrain en termes de respect des libertés et droits fondamentaux.

58. Nous espérons que des actions positives seront entreprises dans ces États Membres afin de résoudre les graves problèmes constatés dans le rapport de la commission d'experts. Le groupe des travailleurs suivra en tout cas, avec grande attention, le développement dans ces pays et sera mobilisé pour soutenir les travailleurs et leurs représentants face aux difficultés qu'ils rencontrent dans ces pays.
59. **Membres employeurs:** Nous sommes d'accord avec les membres travailleurs en ce que nous sommes limités par le temps, étant donné la nature hybride des travaux de notre commission cette année, cela limitant aussi le nombre de cas que nous pouvons examiner sérieusement. Cette situation limite également le temps de parole des mandants, ce qui fait que les travaux de notre commission se déroulent dans des conditions exténuantes. Nous aurions également souhaité voir d'autres cas inscrits sur la liste restreinte, en particulier, celui de la République bolivarienne du Venezuela. L'observation de la commission d'experts souligne avec la plus grande fermeté que le gouvernement n'applique toujours pas la convention, et mentionne notamment le fait que le gouvernement n'a toujours pas accepté les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT, formulées il y a plus de deux ans. Nous voulons croire qu'une véritable discussion aura lieu à la prochaine session du Conseil d'administration sur la base d'un rapport du Directeur général reflétant les derniers faits intervenus dans le pays, et nous espérons que nous constaterons enfin des avancées significatives en la matière.
60. Nous aurions également souhaité examiner le cas de l'État plurinational de Bolivie concernant la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Ce cas concerne l'absence de consultations avec les organisations d'employeurs ainsi que l'inadéquation des critères appliqués pour fixer les salaires minima. Le gouvernement n'a malheureusement pas donné suite aux conclusions de la commission de l'année dernière. Les membres employeurs veulent croire que le gouvernement acceptera la mission de contacts directs, qu'il pourra se prévaloir de l'assistance technique du BIT et qu'il fournira des informations à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
61. En outre, les membres employeurs auraient souhaité que des cas de progrès figurent sur la liste restreinte. Nous pensons que le système de contrôle devrait contribuer à l'amélioration de l'application des conventions de l'OIT, y compris examiner les meilleures pratiques dans les États Membres et mettre l'accent sur les problèmes de non-application. Nous pensons que, si nous pouvions examiner également les cas de progrès, les gouvernements pourraient apprendre, ainsi que respecter et appliquer davantage les normes internationales du travail. Nous espérons que nous travaillerons ensemble efficacement, dans ces circonstances extraordinaires, et avec le format toujours hybride de nos réunions.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Déclaration de la représentante du Secrétaire général ⁴

62. En ma qualité de représentante du Secrétaire général auprès de votre commission, je vous souhaite la bienvenue à cette session de la Conférence internationale du Travail. Dans ce contexte exceptionnel qui demeure marqué par les difficultés associées à la pandémie de COVID-19, la Conférence, y compris votre commission, se réunit sous une forme hybride

⁴ CIT, 110^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.3](#).

combinant participation en présentiel et participation à distance grâce aux outils de visioconférence. Des dispositions spéciales ont dû être prises à cette fin. Je souhaite la bienvenue aux délégués qui ont pu nous rejoindre en personne à Genève et adresse mes salutations à ceux qui participent en ligne. Mon équipe et moi-même nous tenons prêts à vous fournir toute l'assistance nécessaire pour faire en sorte que, cette année encore, les travaux de la commission se déroulent le mieux possible. Pour commencer, je voudrais saluer M^{me} la juge Graciela Dixon-Caton, présidente de la commission d'experts, et le Professeur M. Evance Kalula, président du Comité de la liberté syndicale, qui s'exprimeront ce matin devant votre commission pour présenter les rapports annuels des organes de contrôle qu'ils représentent respectivement. Ma brève intervention portera sur deux principaux points: i) le mandat constitutionnel et les travaux de votre commission; et ii) les activités normatives de l'OIT.

63. Votre commission est une commission permanente de la Conférence internationale du Travail. Elle s'est réunie à chaque session que la Conférence a tenue depuis 1926 et son mandat, qui est au cœur des activités de l'OIT, consiste à examiner et à porter à la connaissance de la Conférence réunie en séance plénière:
- i) les mesures prises par les Membres pour se conformer à leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution et pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont partie;
 - ii) les informations et rapports communiqués par les Membres au sujet des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution. En vertu de cet article, votre commission examine à chaque session de la Conférence une étude d'ensemble sur la législation et la pratique des États Membres dans un domaine précis.
64. Cette année, votre commission est saisie du rapport établi par la commission d'experts à sa 92^e session (novembre-décembre 2021) ainsi que de l'Étude d'ensemble de 2022 intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*. Ces documents serviront de base aux travaux de votre commission. Vous serez probablement amenés, cette année encore, à étudier l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi et le travail décent, notamment dans les secteurs en première ligne comme ceux des soins infirmiers, du soin et des services à la personne et du travail domestique, où les femmes sont surreprésentées et les formes atypiques d'emploi, courantes. Votre discussion sur l'étude d'ensemble de cette année sera d'autant plus pertinente et d'actualité que le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 112^e session (2024) de la Conférence une question sur le travail décent et l'économie du soin en vue d'une discussion générale.
65. La commission est également saisie cette année du rapport de la 14^e session du Comité d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant qui a été conjointement établi par l'OIT et l'UNESCO (ci-après le «Comité conjoint»). Établi en 1967 après l'adoption par l'OIT et l'UNESCO d'une recommandation de vaste portée concernant la condition du personnel enseignant (1966), le Comité conjoint se réunit tous les trois ans pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler en conséquence des recommandations à l'intention du Conseil d'administration du BIT et du Conseil exécutif de l'UNESCO. Le rapport du Comité conjoint est soumis au Conseil d'administration du BIT, qui est invité à le transmettre à la Commission de la Conférence.
66. Je dirai à présent quelques mots sur les travaux de votre commission. Le document D.1 présente en détail tous les aménagements arrêtés pour permettre à votre commission de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles dans le cadre d'une session hybride comptant un nombre réduit de séances. Ces aménagements exceptionnels reflètent le résultat des

consultations tripartites informelles qui se sont tenues le 7 avril et le 23 mai dernier au sujet des méthodes de travail de la commission. Des informations détaillées sur ces consultations sont disponibles sur la [page Web de la commission](#). Je vous invite à lire attentivement le document D.1 pour faciliter votre participation et le bon déroulement des travaux de la commission.

67. Le président fournira de plus amples informations à ce sujet. Le temps de parole étant limité, j'invite les délégués qui le souhaitent à communiquer des déclarations écrites au Bureau suffisamment à l'avance afin que celles-ci puissent être publiées sur la page Web de la commission 24 heures avant la séance. Ces déclarations seront traduites et incluses dans le rapport de la commission publié dans les trois langues de travail, où elles seront clairement distinguées des interventions orales faites pendant les discussions.
68. Afin de pouvoir organiser la discussion des cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport cette année, les gouvernements concernés ont été invités à communiquer des informations écrites à l'avance, ce que trois gouvernements ont fait. Un document rassemblant ces informations et les remarques générales des porte-parole des employeurs et des travailleurs a été publié dans les trois langues sur une page Web dédiée de la commission. Les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter en séance des informations concernant les faits nouveaux, avec un temps de parole limité, avant que les porte-parole des employeurs et des travailleurs ne présentent leurs remarques finales.
69. Cette année encore, il est prévu, compte tenu du consensus obtenu lors des consultations tripartites informelles du 7 avril et du 23 mai 2022, que la liste finale des cas «individuels» devant être examinés par la commission soit adoptée aujourd'hui lors de la séance d'ouverture. La commission examinera cette fois 22 cas, comme indiqué dans le programme de travail provisoire (document D.0). Afin de tenir compte des différents fuseaux horaires et de la complexité des cas à examiner, les membres du bureau de la commission et le Bureau apporteront des adaptations raisonnables à la pratique habituelle, qui consiste à planifier la discussion des cas individuels en suivant l'ordre alphabétique.
70. Comme ce fut déjà le cas l'année dernière et compte tenu du programme de travail serré, toutes les conclusions issues de l'examen des cas «individuels» seront adoptées aux cours de deux séances spéciales à la fin de la session de la commission. De ce fait, il ne sera pas possible de faire figurer ces conclusions dans la première partie du rapport, comme le veut la pratique habituelle. Les conclusions seront intégrées dans la deuxième partie du rapport, à la fin de chaque cas individuel auquel elles se rapportent.
71. Outre les dispositions spéciales qui ont été prises cette année, permettez-moi de rappeler les nombreuses améliorations qui ont été apportées aux méthodes de travail de votre commission depuis 2006. Celles-ci sont présentées de manière détaillée dans le document D.1. Je souhaiterais rappeler en particulier que les gouvernements cités dans la longue liste des cas individuels ont eu la possibilité de présenter, sur une base purement volontaire, des informations écrites à la commission sur les derniers événements non encore examinés par la commission d'experts. Cette année, 16 gouvernements se sont prévalus de cette possibilité et ont communiqué des informations qui peuvent être consultées sur la page Web de la commission. S'agissant des cas inclus dans la liste finale de ceux que la commission doit examiner, toute information écrite supplémentaire que les gouvernements pourraient souhaiter communiquer doit parvenir au Bureau au moins deux jours avant l'examen de leur cas, afin qu'elle puisse être traduite et publiée sur la page Web de la commission 24 heures avant la discussion.

72. Par ailleurs, conformément à la pratique récente, les discussions de votre commission seront reproduites in extenso sous forme de verbatim. La première partie du rapport de la commission consistera en un document consolidé, dans les trois langues de travail, qui sera présenté pour adoption à la dernière séance de votre commission. Les première et deuxième parties de votre rapport seront soumises pour adoption à la Conférence réunie en séance plénière le samedi 11 juin. Le rapport complet traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence.
73. Cette session de la Conférence se déroulant de manière hybride, tous les documents seront produits sous forme électronique uniquement et publiés sur la page Web de la commission, laquelle sera utilisée pour partager les documents importants et compléter les débats de la commission.
74. Dans la seconde partie de mon intervention, je souhaiterais vous présenter un aperçu des activités normatives depuis votre dernière session. C'est la première fois que votre commission se réunit depuis l'adoption par la Conférence internationale du Travail de l'[Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#) (l'Appel mondial à l'action). Comme la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail](#), l'Appel mondial à l'action place les activités normatives de l'OIT au cœur de la reprise centrée sur l'humain en réaffirmant que les normes internationales du travail et le système de contrôle de l'Organisation jouent un rôle indispensable pour préserver la cohésion sociale et la paix universelle, renforcer la résilience et instaurer, au sortir de la crise provoquée par la pandémie mondiale, une meilleure normalité. Pour reprendre les mots du Directeur général du BIT, l'Appel mondial à l'action «[nous assigne] la tâche de construire un avenir du travail qui s'attaque aux injustices que la pandémie a mises en lumière».
75. L'Appel mondial à l'action renvoie au mandat normatif de l'OIT en ce qui concerne à la fois le niveau national et le niveau multilatéral. Au niveau national, il porte sur les mesures à prendre par les gouvernements et les partenaires sociaux, employeurs et syndicats, en vue d'assurer une reprise inclusive et riche en emplois, qui renforce sensiblement la protection des travailleurs et la protection sociale, et soutienne les entreprises durables. Il préconise notamment de «promouvoir [...] des cadres juridiques et institutionnels fondés sur les normes internationales du travail, y compris sur les principes et droits fondamentaux au travail, en mettant particulièrement l'accent sur la sécurité et la santé au travail à la lumière des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19», et il mentionne des actions à mener dans les domaines du travail des enfants, de la discrimination, de la sécurité et de la santé au travail et de la protection sociale, y compris la sécurité sociale. Au niveau multilatéral, l'Appel mondial à l'action invite l'OIT à jouer un rôle moteur pour renforcer la cohérence des politiques en vue de parvenir à une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente, et à favoriser sa mise en œuvre.
76. Dans son dernier rapport, la commission d'experts se félicite de l'adoption de l'Appel mondial à l'action et encourage le Bureau à coopérer avec le système des Nations Unies afin que les normes internationales du travail, ainsi que les commentaires des organes de contrôle, continuent de contribuer à la relance, en harmonie avec les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. Elle fait observer qu'étant donné les effets déstabilisateurs de la pandémie sur le monde du travail, ainsi que les mutations sans précédent entraînées par des facteurs climatiques, numériques et démographiques, il est crucial, pour que les normes soient efficaces et fassent autorité, de se concentrer sur l'application des normes les plus à jour.

77. Depuis juin 2021, date de la dernière réunion de la commission, 52 ratifications de conventions de l'OIT ont été enregistrées, ce qui confirme la volonté constante des États Membres de participer à un système multilatéral de coopération fondé sur les normes internationales du travail en vue de promouvoir la justice sociale, notamment en temps de crise. Ce sont les domaines normatifs relatifs au travail forcé, à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail qui ont suscité les ratifications les plus nombreuses.
78. La discussion qui sera consacrée à l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT pendant la présente session de la Conférence internationale du Travail devrait aboutir à qualifier «d'instruments fondamentaux» un certain nombre d'instruments concernant la sécurité et la santé au travail. Cela devrait donner lieu à un réexamen tripartite de l'état des ratifications au niveau national dans ce domaine qui a été au centre de l'attention pendant la pandémie de COVID-19.
79. Permettez-moi de conclure cette partie de mon intervention en rappelant que votre Conférence tiendra en 2023 une discussion générale sur une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. La démarche consistant à repenser les politiques industrielles et les technologies ainsi que l'adoption des mesures nécessaires en vue de faire en sorte que les profonds changements à l'œuvre ne laissent personne de côté sont susceptibles de s'appuyer fortement sur notre héritage normatif.
80. Des travaux continuent d'être menés en vue de renforcer le rôle normatif de l'OIT pour son deuxième siècle d'existence grâce à un corpus normatif solide, clairement défini et à jour et à un système de contrôle de l'application de ces normes qui fasse autorité et repose sur un consensus tripartite renforcé. Sur les 235 normes internationales du travail figurant dans le programme de travail initial du Groupe de travail tripartite établi dans le cadre du mécanisme d'examen des normes (MEN), 63 instruments doivent encore être examinés. Reportée d'une année en raison de la pandémie de COVID-19, la sixième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN s'est tenue en septembre 2021. À cette occasion, le groupe de travail a achevé l'examen des instruments sectoriels d'ensemble relatifs à la sécurité sociale, des instruments concernant les prestations de chômage et des instruments relatifs aux soins médicaux et aux indemnités de maladie. S'il a formulé des recommandations consensuelles sur les instruments sectoriels d'ensemble et les instruments relatifs aux soins médicaux et aux indemnités de maladie, il n'a fait en revanche aucune recommandation à l'issue de l'examen des instruments concernant les prestations de chômage. Le Groupe de travail tripartite du MEN tiendra sa septième réunion en septembre 2022.
81. De son côté, la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), a achevé en avril 2021 son examen du statut des normes relatives au secteur maritime (gens de mer), que le Groupe de travail tripartite du MEN avait renvoyé devant elle. À sa 343^e session (novembre 2021), le Conseil d'administration a examiné la suite donnée aux recommandations du groupe de travail tripartite et a inscrit à l'ordre du jour de la 111^e session (2023) et de la 118^e session (2030) de la Conférence internationale du Travail une question concernant l'abrogation et le retrait de la plupart des instruments classés dans la catégorie des instruments dépassés. Il a par ailleurs demandé au Bureau de lancer une initiative visant à promouvoir à titre prioritaire la ratification de la MLC, 2006, auprès des États Membres encore liés par les conventions dépassées.
82. En ce qui concerne la mise en œuvre du plan de travail visant à renforcer le système de contrôle, le Conseil d'administration a poursuivi à sa 344^e session (mars 2022) son examen des nouvelles dispositions à prendre en vue d'assurer la sécurité juridique et régler les différends relatifs à l'interprétation des conventions internationales du travail conformément aux

dispositions de l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Cette discussion se poursuivra en mars 2023 lors de la 347^e session du Conseil d'administration.

83. Permettez-moi de passer maintenant à l'importante question de l'assistance technique que le Bureau fournit sur la base des observations des organes de contrôle de l'OIT afin de promouvoir la réalisation de progrès tangibles dans la mise en œuvre des normes au niveau national. Conformément aux précédentes décisions prises dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission, le Bureau publie régulièrement sur la page Web de votre commission des informations sur les mesures qu'il prend pour donner suite aux recommandations de celle-ci. Comme il ressort de ces informations, le Bureau a réussi à rattraper le retard qu'avaient entraîné les restrictions applicables aux voyages et a donné suite à presque toutes les conclusions et recommandations formulées par votre commission à ses sessions de 2019 et 2021.
84. En outre, le Bureau a continué de fournir une assistance renforcée concernant l'établissement de rapports, notamment aux États Membres qui manquent gravement à leurs obligations en la matière. Certains de ces États Membres se sont depuis acquittés de leurs obligations en matière de rapports, du moins en partie. Le Bureau, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), a continué de mener à bien ses activités de renforcement des capacités en distanciel, sous la forme de cours en ligne. L'Académie sur les normes internationales du travail a adopté une approche régionale de manière à attirer le plus grand nombre possible de participants dans une région donnée tout en garantissant des discussions plus ciblées, notamment sur le partage des bonnes pratiques, entre pays ayant entre eux des liens géographiques, économiques ou juridiques. La troisième Académie régionale sur les normes internationales du travail s'est donc tenue en 2022, en distanciel, et a réuni 70 participants de l'Asie et du Pacifique dont des mandants tripartites, des juges et des professionnels du droit. Le Centre de Turin dispense également des formations sur mesure sur les normes internationales du travail aux mandants et autres acteurs intéressés, tels que les juges et les inspecteurs du travail, de toutes les régions.
85. Grâce à cette assistance ciblée, le taux de présentation des rapports à la commission d'experts, qui avait considérablement baissé en 2020 dans le contexte de la pandémie de COVID-19, est nettement remonté et a même dépassé le taux d'avant la pandémie. Toutefois, la commission d'experts a noté avec préoccupation que seulement 41,9 pour cent des rapports attendus avaient été reçus au 1^{er} septembre, date limite pour la soumission des rapports. Le Bureau assure un suivi à cet égard, en collaboration avec les bureaux régionaux et le Centre de Turin, afin de sensibiliser les États Membres à la nécessité de soumettre leurs rapports dans les délais impartis à cet effet.
86. Dans le cadre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et du programme et budget pour 2022-23, le Bureau continue de consolider les partenariats en vigueur et réfléchit à des initiatives qui permettraient de renforcer encore davantage les liens entre les normes et la coopération pour le développement. Ainsi, dans le cadre de l'Appel à l'action du Secrétaire général de l'ONU en faveur des droits humains, l'OIT a rejoint le Comité directeur du Fonds d'affectation spéciale en faveur des droits humains en vue de renforcer les partenariats et les alliances contribuant à promouvoir les normes internationales du travail et les droits de l'homme. L'initiative Surge, en partie financée par ce Fonds d'affectation spéciale, est un bon exemple des synergies qu'il est possible de créer entre les normes internationales du travail et les droits de l'homme grâce à une collaboration plus étroite entre les acteurs du système des Nations Unies. Ce type d'initiatives permettent à l'OIT et à ses trois groupes de mandants d'œuvrer en faveur des droits humains sur le lieu de travail

au sein des équipes de pays des Nations Unies en s'appuyant sur leurs propres instruments normatifs et processus de contrôle.

87. Je ne saurais conclure sans mentionner les effets de la pandémie de COVID-19 et de la crise qui a éclaté en mer Noire et en mer d'Azov sur les gens de mer. Dans son dernier rapport, la commission d'experts a réitéré sa profonde préoccupation quant aux difficultés et aux conséquences que les restrictions et autres mesures adoptées par les gouvernements du monde entier pour contenir la propagation de la pandémie de COVID-19 ont entraînées et entraînent toujours pour la protection des droits des gens de mer tels qu'ils sont énoncés dans la MLC, 2006. La commission a rappelé que son [Observation générale sur des questions découlant de l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\), pendant la pandémie de COVID-19](#), adoptée en 2020, reste applicable dans son intégralité. Elle a prié instamment tous les États Membres de l'OIT de désigner et traiter les gens de mer comme des «travailleurs clés», de faciliter les changements d'équipage, de fournir, lorsque cela est nécessaire, l'accès aux soins médicaux à bord, et de donner la priorité aux gens de mer dans le cadre de la vaccination. Le Bureau poursuit ses travaux et ne ménage aucun effort pour faire en sorte que la situation tragique dans laquelle se sont trouvés les gens de mer ne se reproduise pas ainsi que pour remédier aux difficultés qui persistent encore. Plus récemment, en mai, la [Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, a tenu sa quatrième réunion \(partie II\)](#) qui a rassemblé environ 500 représentants de gouvernements et d'organisations de gens de mer et d'armateurs. Sur la base des leçons tirées de la pandémie de COVID-19, les acteurs du secteur maritime ont adopté des amendements à la MLC, 2006, en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des gens de mer. Les amendements ont été soumis à la Conférence internationale du Travail pour approbation à la session en cours; s'ils sont approuvés, ils entreront en vigueur d'ici à décembre 2024. En avril 2022, le BIT a enregistré la 100^e ratification de la MLC, 2006, ce qui marque une étape décisive dans l'action menée à l'échelle mondiale pour garantir le respect universel des droits des gens de mer, et des conditions de concurrence équitables pour les armateurs.
88. Ceci termine le panorama succinct des activités normatives réalisées depuis la dernière réunion de votre commission et j'ose espérer qu'il vous aura intéressé. À tout le moins, il témoigne du dynamisme du mandat normatif de l'Organisation et de sa pertinence. Pour conclure en écho à vos remarques liminaires, Monsieur le Président, je voudrais vous assurer que le Département des normes internationales du travail mettra toute son expertise au service de votre commission afin qu'elle puisse s'acquitter du rôle de premier plan qui lui incombe dans le cadre constitutionnel de l'OIT. Cette année encore M^{me} Karen Curtis, cheffe du Service de la liberté syndicale, et M. Horacio Guido, chef du Service de l'application des normes, guideront à mes côtés, le secrétariat de votre commission et je les en remercie.

Déclaration de la présidente de la commission d'experts

89. Au nom de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, je vous remercie de votre invitation à assister à vos débats, au cours de cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Nous apprécions cette pratique très positive qui se perpétue depuis les années quatre-vingt-dix. Dans ce contexte, le contact direct avec la Commission de la Conférence me permet de partager directement certains des résultats de nos travaux, de répondre à vos questions sur les rapports que nous préparons et, par conséquent, de transmettre également à mes collègues de la commission d'experts le contenu de vos discussions et préoccupations. La visite des vice-présidents employeurs et travailleurs lors de la session ordinaire de notre commission contribue à cet échange intéressant, et donc

à la complémentarité de nos commissions, engagées qu'elles sont à assurer le plein respect des normes internationales du travail.

- 90.** À cet égard, il convient de signaler que la commission a examiné positivement la demande des membres gouvernementaux de la Commission de la Conférence, laquelle visait à permettre un échange avec la commission dans le cadre d'une séance spéciale à cette fin. Les mesures nécessaires seront prises pour répondre à cette demande. J'ai le plaisir aussi de constater ce matin la présence à Genève, cette année, de nombreux délégués à la Conférence internationale du Travail. C'est la preuve que, heureusement, la lutte contre la pandémie de COVID-19 a commencé à porter ses fruits, même si les progrès sont lents. Les délégués ne sont pas tous présents – certains participent aux débats de manière virtuelle –, mais une proportion importante a pu se rendre au siège de l'Organisation. En 2021, la commission d'experts a également tenu sa session en mode hybride, ce qui nous a permis de remplir toutes nos tâches. Cependant, il est important de noter que, même si la lutte médicale contre la pandémie de COVID-19 est positive et porteuse d'espoir, la pandémie continue d'avoir un fort impact et des conséquences graves sur le monde du travail. Comme vous le verrez dans notre rapport, compte tenu des effets de la pandémie, nous estimons opportun de répéter ce qui suit: tout d'abord, la crise ne suspend pas les obligations acceptées en application des normes internationales du travail ratifiées par les États; deuxièmement, dans le respect des mesures prises pour protéger la santé publique, tout doit être mis en œuvre pour éviter une spirale descendante des conditions de travail; et, troisièmement, le dialogue social est d'une importance capitale dans tous les aspects de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'examen des réponses politiques à la pandémie de COVID-19 afin de garantir que celles-ci soient fondées sur le respect des droits au travail, adaptées aux circonstances nationales et bénéficiant d'une appropriation locale.
- 91.** Dans son rapport, notre commission s'est félicitée également de l'adoption en 2021 par la Conférence internationale du Travail de l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19. Dans cet appel, les États Membres se sont engagés à améliorer le respect des normes internationales du travail et à encourager leur ratification, leur mise en œuvre et le contrôle du respect de leurs dispositions, une attention particulière devant être accordée aux domaines dans lesquels de graves manquements ont été mis en lumière par la crise.
- 92.** Lorsqu'elle a examiné les effets de la crise, la commission d'experts s'est dite particulièrement préoccupée par le fait que ce sont les groupes en situation de vulnérabilité qui sont exposés aux pires conséquences de la pandémie, notamment les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, les personnes appartenant à des minorités raciales, ethniques ou linguistiques, les travailleurs âgés, les travailleurs domestiques, les peuples autochtones et tribaux, ainsi que les personnes vivant avec ou affectées par le VIH ou le sida et les travailleurs ruraux. Dans ce contexte, la commission a souligné, dans son Étude d'ensemble de 2022, que garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui est tout à fait opportun. L'Étude d'ensemble porte sur quatre instruments relatifs au travail décent pour les travailleurs de l'économie du soin: la convention n° 149 et la recommandation n° 157 et la convention n° 189 et la recommandation n° 201. Outre la pertinence de ce thème, puisque les activités de soins sont réalisées essentiellement par des femmes, une attention particulière a été accordée à la dimension de genre. La convention n° 149 a été adoptée pour remédier à la grave pénurie de personnel infirmier partout dans le monde. Pourtant, bon nombre des principales préoccupations qui ont conduit à l'adoption de la convention n° 149 persistent encore aujourd'hui, entre autres dans les domaines suivants: longues heures de travail qu'exige le travail posté à des horaires peu

commodes; persistance des pénuries de personnel; bas salaires; insuffisance de la protection de la sécurité et de la santé au travail; taux élevés de violence et de harcèlement; manque de formation et de possibilités de développement professionnel. Tout cela aggrave la pénurie mondiale persistante de personnel infirmier, pénurie exacerbée d'autant par la pandémie. La situation est telle que l'on prévoit déjà qu'il y aura une pénurie de 15 millions d'infirmières et d'infirmiers dans le monde d'ici à 2030. S'agissant toujours du personnel infirmier, l'Étude d'ensemble préparée et présentée par la commission d'experts se penche sur les changements structurels intervenus sur le lieu de travail, du fait de changements démographiques et épidémiologiques, ainsi que de la mondialisation et des innovations technologiques.

93. Partant de là, la commission a indiqué que des investissements publics et privés appropriés étaient nécessaires de toute urgence, de même qu'une action coordonnée menée en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées, de manière à faire face aux pénuries actuelles et futures de personnel infirmier. Ces mesures devront tenir compte des normes internationales du travail.
94. L'Étude d'ensemble a également mis en lumière les progrès importants réalisés depuis l'adoption de la convention n° 189 il y a plus de dix ans, en ce qui concerne le nombre croissant de travailleurs domestiques couverts par la législation nationale sur le travail et la protection sociale. Toutefois, la commission a souligné qu'il n'en demeure pas moins que la législation nationale, aussi bien générale que spécifique, n'accorde pas toujours aux travailleurs domestiques les mêmes droits et la même protection que ceux accordés aux autres travailleurs, et a donc indiqué que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir l'application pleine et entière des principes contenus dans les instruments relatifs au travail domestique au niveau national.
95. La commission d'experts veut croire que l'analyse exhaustive que nous avons faite de l'application de ces instruments en droit et dans la pratique aidera les mandants à élaborer et à mettre en œuvre efficacement des mesures visant à améliorer la situation du personnel infirmier, ainsi que celle des travailleurs domestiques et d'autres travailleurs de l'économie du soin; cette analyse est aussi utile pour contribuer à renforcer les efforts de l'Organisation internationale du Travail, en général, et de la Commission de l'application des normes, en particulier, pour promouvoir le respect des droits de ces travailleurs et leur garantir l'accès à un travail décent. Dans cet esprit, je participerai à la Conférence en prenant soigneusement note des discussions qui se tiendront sur l'Étude d'ensemble, et les transmettrai à mes collègues.
96. Dans un monde en crise et mis à l'épreuve par des catastrophes naturelles, une pandémie qui a anéanti des millions de vies, d'entreprises et d'emplois, un monde secoué par des guerres aux conséquences inimaginables – c'est-à-dire le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui -, l'application des normes internationales du travail est non seulement appropriée, mais aussi indispensable pour garantir le respect des droits de l'homme au travail; cela est particulièrement pertinent pour définir les réponses qu'il faut mettre au point pour assurer la reprise. C'est pourquoi la commission a souligné dans son rapport que, pour que les droits humains soient un «moyen de remédier aux problèmes», il est essentiel de donner effet à l'ensemble des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels ainsi qu'aux normes internationales du travail qui donnent expression à chacun de ces droits. Ne perdons pas de vue que les normes internationales du travail complètent le droit international en matière de droits humains, en y ajoutant des dimensions essentielles propres à aider les États à s'acquitter de leur devoir de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains des travailleurs se trouvant sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Dans ce contexte, la commission a invité les organes de traités des Nations Unies à mener une réflexion commune sur les moyens de

renforcer les synergies et les complémentarités avec la commission, en s'appuyant sur les mandats respectifs et distincts de chacun d'eux.

- 97.** Avant de terminer mon discours, permettez-moi d'aborder un sujet qui va vous intéresser. En 2021, consciente de l'importance de moderniser et d'adapter ses méthodes de travail, et pour améliorer le dialogue constructif avec les États Membres afin de faire part de ses recommandations de manière plus claire, plus concise et plus pratique, la commission d'experts a décidé d'intégrer des liens dans son rapport. L'un des aspects pratiques de cet outil est qu'il permet au lecteur de se référer, entre autres, aux commentaires et études d'ensemble précédents, ainsi qu'aux observations générales. La commission d'experts a également décidé de mettre davantage en relief les appels urgents, en introduisant des tableaux récapitulatifs dans le rapport général qui indiquent les rapports qui ont été examinés lors de sa réunion, et ceux qui le seront lors de la prochaine réunion. Reconnaisant les contributions et les efforts réalisés collectivement, la commission se félicite de l'initiative des mandants visant à doter le Bureau des moyens modernes permettant de traiter numériquement les dossiers. Ce processus facilitera d'autant la réalisation de nos activités, en particulier dans les semaines précédant notre session à Genève.
- 98.** Je terminerai ma présentation en indiquant qu'il convient de rappeler que la commission d'experts continue de s'acquitter de son mandat en assumant toute sa responsabilité, et en toute impartialité et objectivité. J'ai conscience que notre rapport porte sur de nombreux sujets. Je me tiens à votre entière disposition et termine en vous souhaitant une réunion constructive.

Déclaration du président du Comité de la liberté syndicale

- 99.** C'est pour moi un honneur et un privilège de me présenter à nouveau devant votre honorable commission pour rendre compte des activités du Comité de la liberté syndicale. Depuis notre dernière réunion en juin 2021, le comité a publié son cinquième rapport annuel, portant sur l'année 2021.
- 100.** Je souhaiterais rappeler que le rôle du Comité de la liberté syndicale est d'examiner les plaintes pour violation de la liberté syndicale, que l'État mis en cause ait ou non ratifié les conventions pertinentes en la matière. La procédure de plainte du Comité de la liberté syndicale n'a pas pour objet de critiquer les gouvernements, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif afin de proposer des moyens de garantir le respect de la liberté syndicale en droit et dans la pratique. La liberté syndicale étant un droit fondamental devant être garanti aussi bien aux organisations d'employeurs qu'aux organisations de travailleurs, le comité a eu l'occasion, au cours de l'année précédente, d'examiner deux plaintes soumises par des organisations d'employeurs; les allégations dont il était saisi concernaient à la fois le secteur public et le secteur privé. Les graphiques et les données statistiques qui figurent dans le rapport de cette année donnent des informations utiles et facilement accessibles sur les travaux du comité et permettent de faire des comparaisons avec les années précédentes. Le rapport annuel et sa présentation devant votre auguste commission concrétisent un objectif important de la déclaration conjointe faite en 2015 par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs: favoriser la complémentarité du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de l'application des normes afin d'éviter le chevauchement de leurs travaux.
- 101.** Entre autres informations, le rapport annuel donne une vue d'ensemble des types d'allégations dont le comité a été le plus fréquemment saisi. En 2021, les allégations ont majoritairement porté sur: les droits syndicaux et les libertés civiles, la protection contre la discrimination antisyndicale et la violation des droits de négociation collective. En 2021, le Comité de la liberté syndicale a examiné 52 cas actifs et 22 cas concernant les suites données à ses

recommandations dans le cadre de sa procédure de suivi. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, j'ai le plaisir de vous informer que, au cours de cette période, il y a eu d'importants progrès, que le comité a notés avec intérêt ou satisfaction. Ces progrès comprennent diverses mesures, portant notamment sur l'enregistrement des syndicats, l'octroi du statut de syndicat, les amendements législatifs visant à favoriser la liberté d'association, la signature de conventions collectives, le retrait d'une action en justice visant la dissolution d'un syndicat, le renforcement du dialogue social et le rôle joué par les commissions tripartites nationales dans le suivi des mesures prises à l'égard des actes de violence antisyndicale. Je vous invite à consulter le rapport, qui contient des tableaux et des graphiques sur les cas de progrès par type d'allégations et par région.

- 102.** Conscient du fait que l'assistance technique du BIT est pour les gouvernements et les partenaires sociaux d'une importance cruciale pour résoudre les questions en suspens, le Comité de la liberté syndicale a proposé un appui du Bureau dans cinq cas en 2021.
- 103.** Afin d'assurer la complémentarité de leurs travaux tout en évitant qu'ils se chevauchent, le comité communique à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs des cas dans lesquels le gouvernement a ratifié la convention concernée. En 2021 – année où le nombre de cas examinés était comparable à celui des deux années précédentes –, il a procédé ainsi dans huit cas. Cette pratique garantit en outre un dialogue fort utile entre, d'un côté, le Comité de la liberté syndicale – dont la procédure est fondée sur la présentation de plaintes – et, de l'autre, la commission d'experts et votre commission. L'examen périodique effectué par les experts et votre commission contribue de manière décisive à renforcer durablement le respect de la liberté syndicale dans le monde entier.
- 104.** La collaboration qui s'est établie au fil des ans avec la commission est la preuve que les travaux du Comité de la liberté syndicale sont reconnus et font autorité en ce qu'ils contribuent au recensement des lacunes, à l'élaboration de solutions réalistes et à la promotion du dialogue social au niveau national en vue de la résolution complète des différends. L'année dernière, le comité a apporté de nouvelles modifications à ses méthodes et procédures afin de promouvoir encore davantage cet élément crucial qu'est le dialogue national lorsque les parties y sont l'une et l'autre favorables. Je ne manquerai pas de vous tenir informés, lors des futures sessions, de la mesure dans laquelle la promotion de la conciliation nationale volontaire aura contribué à la résolution des plaintes, ainsi que des enseignements qui auront été tirés à cet égard.
- 105.** Je suis très fier du travail que le comité a accompli ces deux dernières années, au cours desquelles, malgré des circonstances difficiles, il s'est pleinement acquitté de son mandat. Je tiens à souligner l'investissement dont ont fait preuve tous les membres du comité afin que des résultats constructifs et utiles pour les gouvernements et leurs partenaires sociaux puissent être obtenus. C'est pour moi un honneur de présider le comité et, en cette qualité, de contribuer à son action. Alors que votre commission s'apprête à commencer ses importants travaux, je vous souhaite d'avoir des discussions constructives et fructueuses qui feront avancer la réalisation de nos objectifs communs.

Déclaration des membres employeurs

- 106.** Au nom des membres employeurs, je voudrais d'abord souhaiter la bienvenue à M^{me} Graciela Dixon-Caton, présidente de la commission d'experts, à notre session. Nous apprécions sa présence et l'occasion qui nous est donnée de poursuivre le dialogue avec elle et, ainsi, avec l'ensemble de la commission d'experts.

- 107.** La commission a réussi à fonctionner virtuellement pendant la pandémie l'année dernière et cette année, mais il est maintenant temps de rétablir progressivement les discussions régulières en présentiel. Malheureusement, cette année, il n'est pas possible de lever toutes les restrictions liées à la pandémie de COVID-19 et de tenir une Conférence entièrement en présentiel. En particulier, le temps des réunions de la commission est réduit et les limites de temps pour les orateurs resteront en place. Comme nous l'avons dit dans nos remarques préliminaires, le programme de travail a dû être adapté, et le nombre de cas à l'examen a été légèrement réduit, proportionnellement à la réduction du temps de travail. Nous espérons qu'à partir de l'année prochaine la commission aura retrouvé un fonctionnement normal.
- 108.** Je voudrais maintenant aborder certains points que les membres employeurs estiment importants pour le travail de la commission. Premièrement, les membres employeurs notent que le rapport de la commission d'experts de cette année, qui compte près de 900 pages, est l'un des plus complets de ces dernières années, puisqu'il contient 525 observations. En outre, la commission d'experts a formulé 1 031 demandes directes qui ne figurent pas dans le rapport. Cela indique que le non-respect des conventions ratifiées est important. De l'avis des membres employeurs, voilà qui soulève des questions quant à l'approche des États Membres en ce qui concerne la ratification des conventions de l'OIT et leur application. Les États Membres procèdent-ils, avant une ratification, à des évaluations approfondies de la conformité aux normes et des changements nécessaires pour assurer cette conformité? Les partenaires sociaux nationaux, y compris les organisations d'employeurs représentatives et indépendantes, ont-ils été consultés comme il convient dans cette prise de décision, et leurs points de vue et besoins ont-ils été pris en compte dans la planification de la ratification et de la mise en œuvre? Dans l'affirmative, l'État Membre a-t-il suivi les résultats des évaluations préalables à la ratification et élaboré des plans d'action pour garantir une mise en œuvre correcte avant la ratification? Les États Membres se sont-ils également assurés qu'ils disposent de la capacité nécessaire pour se conformer aux obligations relatives à la présentation de rapports? Pour les membres employeurs, la ratification devrait intervenir une fois que l'application correcte de la convention peut être assurée, de préférence en tenant compte des besoins des mandants tripartites dans un pays, y compris, du point de vue des employeurs, des besoins des employeurs ainsi que des entreprises durables. Le nombre élevé de commentaires des experts laisse penser au groupe des employeurs que ce n'est pas souvent le cas, que les ratifications semblent être prématurées ou effectuées sans évaluation préalable appropriée, ou que les résultats des procédures préalables aux ratifications ne sont pas dûment pris en compte. Il semble important que le Bureau, dans ses activités de promotion des conventions de l'OIT, conseille aux mandants d'adopter une approche prudente et mûrement réfléchie des ratifications. À notre avis, le processus de ratification ne peut pas être effectué hâtivement. Les ratifications doivent aboutir à l'issue d'un processus de mise en conformité, et non au début de ce processus. Il est important d'avoir à l'esprit que les ratifications portent sur des traités de droit international qui comportent des obligations de conformité. Les membres employeurs estiment que, si les ratifications étaient traitées de manière cohérente et axée sur le respect des dispositions, l'application des conventions ratifiées pourrait être grandement améliorée. En conséquence, le système de contrôle serait moins sollicité et pourrait se concentrer sur des cas plus graves.
- 109.** Deuxièmement, nous rappelons une fois de plus que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail dispose que «les normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité». Le groupe des employeurs estime que, afin de contribuer à ce que les normes internationales du travail soient adaptées au monde du travail de cette manière, le système de contrôle de

l'application des normes de l'OIT a un rôle majeur à jouer. L'évolution du monde du travail, les besoins de protection des travailleurs et les besoins qu'ont les employeurs d'entreprises durables doivent être les principes directeurs du contrôle de l'application des normes de l'OIT. Les besoins des entreprises durables, en particulier, nous semblent souvent négligés et devraient être davantage pris en considération et avoir plus de visibilité dans les évaluations de la commission d'experts. Cela pourrait améliorer l'équilibre des observations formulées et, par conséquent, l'acceptation des conclusions et recommandations du système de contrôle de l'application des normes.

110. Troisièmement, les membres employeurs doivent revenir sur la question de la distinction entre demandes directes et observations dans le rapport de la commission d'experts. Nous constatons une fois de plus que les explications fournies par la commission d'experts au paragraphe 89 de son rapport sont utiles. Néanmoins, nous restons préoccupés par le fait que la commission d'experts procède à de nombreuses évaluations sur le fond de la conformité, sous la forme de demandes directes bilatérales. Ce faisant, étant donné que les demandes directes ne sont pas examinées devant la Commission de la Conférence, et manquent de transparence, la commission d'experts soustrait une part importante de sa mission de contrôle de l'application des normes à l'examen et à la discussion tripartites au sein de cette commission. C'est pourquoi nous demandons de nouveau à la commission d'experts d'exprimer, sous la forme d'observations, les commentaires qui comportent des évaluations du respect des obligations normatives, que ce soit sur la base d'un premier rapport du gouvernement ou d'un rapport complémentaire, et les commentaires qui ne sont pas une simple demande d'informations ou d'éclaircissements. Autrement, nous proposons que la commission d'experts cesse de formuler des demandes directes et ne formule que des observations. Étant donné sa longueur, le rapport pourrait être publié uniquement en ligne. De simples demandes de clarification ou de complément d'information pourraient être adressées par le Bureau, par courrier électronique, aux gouvernements concernés, sans que la commission d'experts ait à intervenir et sans qu'il soit nécessaire de formuler une demande directe formelle. Selon le groupe des employeurs, cela rendrait plus manifeste la différence entre, d'une part, la préparation des informations aux fins du contrôle de l'application des normes et, d'autre part, le système de contrôle. De cette façon, la Commission de la Conférence pourrait être pleinement impliquée dans tous les aspects du contrôle de l'application des normes, lequel est actuellement limité en raison de l'exclusion du rapport publié des demandes directes.
111. Quatrièmement, nous aimerions demander à la commission d'experts de préciser, pour chaque cas de double note de bas de page dans le rapport, pourquoi ces cas ont été proposés sous cette forme. Le groupe des employeurs estime que donner plus de précisions permettrait d'accroître encore la transparence en ce qui concerne l'identification de ces cas.
112. Je voudrais maintenant aborder certains commentaires que la commission d'experts a formulés dans ses observations concernant la promotion de la négociation collective, en application de l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La question est de savoir qui a le droit de négocier collectivement. Selon l'article 4, il s'agit des employeurs ou des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Les organisations d'autres personnes, comme les entrepreneurs et les travailleurs indépendants, ne sont pas des organisations de travailleurs et n'ont donc pas droit à la négociation collective. Il est donc important d'établir des procédures et des critères clairs pour déterminer qui est un travailleur et qui est un travailleur ou un entrepreneur indépendant au niveau national. En l'absence de règles à cet égard, à l'article 4, la compétence pour établir ces critères et procédures incombe exclusivement aux États Membres. En ce qui concerne le

niveau de la négociation collective, l'article 4 ne précise pas ou ne donne pas la priorité à un niveau particulier. En d'autres termes, la négociation collective à tous les niveaux est protégée de manière égale par l'article 4 de la convention, y compris aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise. Par conséquent, alors que les gouvernements ont l'obligation de promouvoir la négociation collective, le choix du niveau de la négociation appartient aux partenaires sociaux. Quant à la question de savoir si l'article 4 prévoit une hiérarchie des normes, suivant laquelle les conventions collectives ne peuvent pas déroger à la législation applicable, et les contrats de travail individuels aux conventions collectives applicables, le groupe des employeurs note que l'article 4 n'aborde pas du tout cette question. Par conséquent, tant que les gouvernements se conforment à leur obligation de promouvoir la négociation collective, nous estimons qu'ils peuvent à leur gré établir une hiérarchie des normes ou la modifier. Une autre question qui a été soulevée, dans un certain nombre de cas dans les observations de la commission d'experts, est celle de savoir si les employeurs ont l'obligation légale de négocier en vertu de l'article 4. La commission d'experts semble répondre à cette question par l'affirmative, tant qu'il n'y a pas d'obligation de conclure une convention collective. Les membres employeurs ne sont pas d'accord avec cette réponse et rappellent que l'article 4 fait clairement référence à la négociation volontaire. Enfin, dans certaines circonstances, la commission d'experts a considéré que l'arbitrage obligatoire à l'initiative d'une organisation de travailleurs était conforme aux obligations de l'article 4. Les membres employeurs ne voient pas ce qui justifie ce point de vue; de fait, l'article 4 est fondé sur la nature volontaire de la négociation collective, qui est au cœur même des obligations découlant de la convention. Par conséquent, les membres employeurs demandent respectueusement à la commission d'experts et au Bureau, qui contribue aux travaux de la commission d'experts, d'examiner attentivement le libellé de l'article 4 de la convention n° 98, ainsi que la flexibilité offerte par cette disposition, afin de permettre aux gouvernements et aux partenaires sociaux des États Membres de trouver des moyens de mise en œuvre conformes à leur situation et à leurs besoins nationaux. Les employeurs estiment que, étant donné l'évolution du monde du travail, cela est d'autant plus important.

- 113.** En ce qui concerne la question de l'évaluation par la commission d'experts du droit de grève, dans le contexte de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le groupe des employeurs note que, dans son dernier rapport, sur les 52 observations relatives à cette convention, 41 traitaient d'une manière ou d'une autre de la question du droit de grève. Sur ces 41 observations, un certain nombre traitait exclusivement, ou presque, de la question du droit de grève, comme dans les cas de l'Allemagne, du Belize et du Congo, entre autres. Sur les 38 demandes directes, 33 traitent d'une manière ou d'une autre du droit de grève. Par conséquent, les membres employeurs estiment qu'il est important de faire observer et de rappeler que le groupe gouvernemental du Conseil d'administration a estimé que les conditions et les pratiques du droit de grève doivent être définies au niveau national. Les membres employeurs reconnaissent que la grève est une vraie question dans le monde du travail et indiquent que des pays ont établi des processus législatifs et des pratiques spécifiques pour traiter cette question. Par conséquent, nous sommes préoccupés par les évaluations détaillées sur la question du droit de grève, lequel ne figure ni dans le texte de la convention n° 87 ni dans l'historique législatif de la convention.
- 114.** Bien entendu, ce n'est pas le moment de rappeler tous les aspects de la position du groupe des employeurs sur cette question, mais plutôt de proposer une voie à suivre et de recommander, c'est le point de vue des membres employeurs, d'avoir à l'esprit que la solution est entre nos mains. La Commission de la Conférence, après une période très agitée, a réussi à avancer sur la question du droit de grève, ce qui lui permet de mener à bien son activité de contrôle. Il appartient maintenant à la commission d'experts, et bien sûr au Bureau qui épaula

les travaux de la commission d'experts, de contribuer à cette solution en adaptant ses évaluations afin de continuer à construire un consensus sur cette question. L'expérience passée a démontré que, lorsque la Commission de la Conférence et la commission d'experts parviennent à des vues et recommandations convergentes ou, à tout le moins, complémentaires, on obtient des réponses plus positives des gouvernements et des partenaires sociaux sur le terrain, au niveau national, ce qui se traduit par un respect plus rapide, plus solide et plus durable des normes de l'OIT, tant en droit que dans la pratique. Nous devons nous efforcer d'avancer dans cette direction avec des solutions fondées sur le dialogue social, peut-être plus maintenant que jamais.

115. En conclusion, les membres employeurs souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur du processus de contrôle de l'application des normes de l'OIT qui est un instrument de gouvernance essentiel et important de la politique internationale du travail et de la politique sociale. Pour que les normes et le contrôle de leur application aient un impact réel et durable, il faut les adapter constamment à l'évolution des situations et des besoins. Dans cet esprit, nous nous réjouissons de coopérer avec les représentants des gouvernements et des travailleurs lors de cette session de la Commission de la Conférence.
116. **Membre employeuse, Argentine:** Je tiens à proposer des améliorations concernant le format du rapport de la commission d'experts: en effet, nous pensons que les commentaires pourraient être mieux présentés, plus courts et plus clairs. À titre d'exemple, comme pour le format suivi pour les profils de cas dans NORMLEX, la commission d'experts pourrait présenter les informations par pays et non par convention, ce qui permettrait de donner une image globale des progrès accomplis ou des difficultés rencontrées par un État Membre en matière d'application. Le rapport pourrait peut-être aussi être présenté sous forme de base de données permettant de compiler les informations selon certains critères, par exemple par pays ou groupe de pays. En outre, la base de données NORMLEX pourrait être élargie de sorte que l'on puisse y chercher les commentaires par convention et consulter tous les commentaires formulés pour tous les pays sur une convention donnée.
117. Nous notons que la commission d'experts établit des commentaires groupés dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les conditions de travail et l'inspection du travail. Ne conviendrait-il pas d'étendre cette pratique à d'autres domaines? Nous souhaiterions demander à nouveau que les rapports des gouvernements et les soumissions des partenaires sociaux puissent être accessibles en ligne. En dernier lieu, aux paragraphes 9 et 21, nous relevons que la commission d'experts souhaitait utiliser davantage les hyperliens pour faciliter le renvoi vers les commentaires précédents, les études d'ensemble et les observations générales dans le but d'améliorer le dialogue avec les États Membres au moyen de recommandations plus claires, plus concises et plus réalisables. Nous avons noté que cela n'a été fait que dans la partie I du rapport de la commission d'experts, et uniquement dans une faible mesure. Nous voulons croire que, dans le prochain rapport, l'emploi d'hyperliens sera étendu, y compris à la partie II qui contient les observations.
118. **Membre employeur, Afrique du Sud:** Comme l'a mentionné la vice-présidente employeuse, si elle crée des difficultés importantes s'agissant de l'application des normes du travail, la pandémie actuelle ne doit pas devenir une excuse pour ne pas respecter les conventions fondamentales de l'OIT. De toute évidence, tout le monde ne pense pas cela. Au cœur de la convention n° 98 figure le droit de négocier librement et de manière volontaire, en l'absence d'un arbitrage obligatoire et de l'ingérence du gouvernement. Tout aussi important est le droit des partenaires sociaux de déterminer le niveau de la négociation collective. L'article 4 de la convention n° 98 ne précise pas de niveau particulier de négociation collective ni n'en érige un en priorité. Quel que soit son niveau, la négociation jouit de la même protection par l'article 4,

y compris au niveau du pays, du secteur ou de l'entreprise. Si les gouvernements sont tenus de promouvoir la négociation collective, le choix du niveau auquel se fait la négociation appartient aux partenaires sociaux et ne doit pas être assujéti à l'approbation ou à l'intervention du gouvernement. Bien que la négociation de conventions collectives d'une industrie nationale ou d'une profession couvrant l'ensemble des travailleurs et des employeurs de cette industrie ou profession rentre dans le champ d'action de la convention n° 98, il n'en va pas de même pour le fait de la rendre obligatoire ou de la possibilité de limiter la détermination de son niveau. De même, le fait de tenir une réunion avec une seule partie pour entamer la négociation d'accords de rémunération et de décider si le document doit s'appliquer à une industrie ou à une profession, ou encore de définir la portée et le champ d'application du document, va bien au-delà de toute interprétation admise. Il en va exactement de même pour les règles qui interdisent aux parties la possibilité de s'affranchir de la négociation collective et imposent qu'un accord soit trouvé de manière volontaire ou par voie d'un arbitrage obligatoire. À dire vrai, on ne peut dire des pays qui appliquent des systèmes d'arbitrage obligatoire qui, en l'absence d'accord, imposent finalement les termes de l'accord, qu'ils se soumettent au principe de la négociation libre et volontaire. Un règlement qui a pour conséquence que les termes de la rémunération soient fixés par voie arbitrale, sans possibilité de faire appel, équivaut de la même manière à du non-respect. La situation d'un gouvernement qui choisit de contrôler la négociation, de garantir l'application, puis de transformer les règlements en législation pose tout autant problème. Bien que toutes ces façons d'agir, individuellement ou collectivement, soient connues, elles peuvent et doivent être contestées par cette enceinte. Autrement, les bases du système de contrôle des normes servi par la commission seraient affaiblies. En conclusion, nous croyons au système de contrôle des normes de l'OIT et ne voulons pas qu'il lui soit porté atteinte en aucune circonstance. Nous prions respectueusement la commission d'experts et le Bureau non seulement de respecter scrupuleusement les principes consacrés par l'article 4 de la convention, mais également de prendre des mesures rapides et efficaces pour s'employer à résoudre les cas qui, de toute évidence, s'en éloignent.

- 119. Membre employeuse, États-Unis d'Amérique:** Je souhaiterais revenir brièvement sur les déclarations faites par la vice-présidente employeuse tout à l'heure, sur trois points en particulier: premièrement, nous souhaitons souligner combien il est important, pour la Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Bureau, de comprendre à tous égards les besoins actuels des mandants tripartites dans leur contexte national et d'être en mesure de leur donner des orientations concrètes et efficaces en vue d'une application équilibrée des normes de l'OIT; deuxièmement, l'expérience a montré que, lorsque la Commission de la Conférence et la commission d'experts parviennent à des vues et à des recommandations convergentes, les gouvernements et les partenaires sociaux y apportent une réponse plus favorable, ce qui a pour effet d'entraîner une meilleure application, plus rapide et plus durable, des normes de l'OIT, tant en droit que dans la pratique; troisièmement, la Déclaration du centenaire de l'OIT dispose que «[l]es normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité». Nous pensons que, si les normes internationales du travail doivent répondre au monde du travail de la manière que les mandants tripartites ont énoncée dans la Déclaration du centenaire, le système de contrôle de l'OIT a un rôle majeur à jouer pour contribuer à la vision commune. Autrement dit, les évolutions du monde du travail, les besoins des travailleurs en matière de protection et les besoins des entreprises durables doivent être les principes qui orientent le contrôle des normes de l'OIT. Cela étant, nous pensons que les analyses de la commission d'experts devraient accorder plus d'attention et de visibilité aux besoins des

entreprises durables. Cela pourrait améliorer l'équilibre et, par conséquent, l'acceptation, des conclusions et des recommandations du contrôle des normes de l'OIT.

- 120. Membre employeur, Belgique:** Les employeurs belges soutiennent les différents mécanismes de supervision de l'OIT. Nous y participons d'ailleurs activement. Nous soutenons les principes du tripartisme et du dialogue social qui, seuls, sont de nature à améliorer le respect des normes sociales fondamentales partout dans le monde et à trouver des équilibres entre les trois piliers: économique, social et environnemental. Notre défi principal au niveau mondial est de protéger les 4 milliards de travailleurs qui restent encore en marge d'une protection sociale élémentaire. À cet égard, les employeurs belges sont très préoccupés par la proportion élevée de commentaires de la commission d'experts restés sans réponse. Comme les autres mandants de l'OIT, le groupe des employeurs attache une valeur primordiale au dialogue entre les gouvernements et les organes de contrôle de l'OIT. Lorsqu'un gouvernement ne donne aucune suite aux demandes de la commission d'experts, il se décrédibilise et porte gravement atteinte à l'OIT dans son ensemble. Nous espérons que ces défauts d'informations écrites seront rapidement comblés, en particulier lors de l'examen des 22 pays par notre commission.
- 121.** Au niveau national, les défis sont également très nombreux et on aurait tort de se focaliser sur le court terme et sur les travailleurs déjà inclus dans le marché du travail. Dans les pays vieillissants comme la Belgique, il est impératif que chaque nouvelle mesure permette d'augmenter le taux d'emplois. Face au défi de la relance post-COVID-19, les employeurs belges soutiennent le «cadre de suivi» par lequel le BIT évaluera les stratégies de relance, sans oublier que seules des entreprises productives et durables seront en mesure d'améliorer l'emploi et l'inclusion sociale. Il faudra tenir compte des contextes nationaux très différents, les uns ayant été confrontés à d'importantes pertes d'emplois pendant la pandémie, les autres ayant pu sauvegarder les emplois, mais étant confrontés à une dette publique considérable, et désormais à des coûts salariaux explosés en lien avec l'accélération de l'inflation, à des pénuries de matières premières, à des coûts énergétiques démultipliés et surtout à des pénuries de main-d'œuvre, dont les causes sont multiples. Ces évolutions inquiétantes handicapent la relance économique. Les partenaires sociaux peuvent accomplir beaucoup de choses ensemble; cependant, lorsque le gouvernement les consulte sur des nouvelles mesures ou des nouveaux systèmes, un calendrier et un ordre du jour réalistes seraient les bienvenus. Réitérant notre requête déjà formulée l'année dernière, nous demandons aux gouvernements nationaux de ne pas noyer les partenaires sociaux dans un océan de nouvelles mesures en faisant peser sur eux la pression du temps et de la complexité, car le dialogue social demande un minimum de temps et de nombreuses capacités pour étudier, consulter, négocier et développer des solutions équilibrées. Nous demandons à la commission d'experts de contrôler en pratique le respect de la concertation sociale, afin que celle-ci soit non pas formelle, mais réelle et effective.

Déclaration des membres travailleurs

- 122.** Je tiens tout d'abord à remercier la présidente de la commission d'experts ainsi que le président du Comité de la liberté syndicale pour leur présence aujourd'hui, même à distance. Je crois que le contact a été très fructueux. Concernant la commission d'experts, ce moment est supposé être une opportunité d'avoir un dialogue sur un pied d'égalité avec notre commission. Le rapport général contient un certain nombre d'informations pertinentes et intéressantes sur lesquelles je voudrais élaborer un peu.
- 123.** Les membres travailleurs ont noté avec beaucoup d'intérêt l'initiative que la commission d'experts entend prendre pour intensifier ses rapports avec les organes des Nations Unies concernant les droits humains. Cette démarche est cohérente avec la tendance actuelle visant

à avoir davantage de synergie au sein du système des Nations Unies. Elle illustre le dynamisme et le sens de l'initiative de la commission d'experts dans l'exploration de sujets de commun intérêt avec les autres organes des Nations Unies dédiés au respect des droits humains. Cela s'inscrit également dans le contexte de l'appel du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour une action en la matière. L'expertise et l'autorité de la commission lui permettent de s'engager dans ce dialogue, d'autant plus que les normes de l'OIT et son expérience ont largement contribué au développement des droits humains, et l'ont même souvent initié.

124. Les membres travailleurs accueillent la décision prise par le Conseil d'administration de prolonger la durée de la session de la commission d'experts permettant de tenir compte de la charge de travail croissante qui pèse sur elle. Nous nous réjouissons également de constater que la commission d'experts a eu une attention particulière quant à l'impact de la pandémie sur les droits des travailleurs et a fait plusieurs observations à ce propos.
125. Ce moment d'échange entre les deux commissions est aussi une occasion pour montrer la diversité qui caractérise la Commission de l'application des normes eu égard à son caractère tripartite et lever les éventuelles ambiguïtés. Le groupe des travailleurs n'insistera jamais assez sur l'importance de préserver et de renforcer l'indépendance de la commission d'experts. Je tiens à souligner que, dans le cadre du dialogue que les vice-présidents ont avec les experts, aucun ne peut s'arroger le monopole de parler au nom de la Commission de l'application des normes. Seuls les points qui font l'objet d'un consensus entre les mandants peuvent être exprimés comme tels.
126. Par ailleurs, et comme nous l'avons déjà indiqué par le passé, ces moments d'échange ne sont pas des tribunes pour exprimer des revendications ou dicter la conduite à suivre. À ce titre, les membres travailleurs ont pris connaissance avec beaucoup d'étonnement de la liste de demandes que les membres employeurs ont adressée à la commission d'experts. Sans même rentrer dans le détail de ces demandes, elles nous paraissent inappropriées, voire incompréhensibles, tant sur la forme que sur le fond. En effet, de quelle autorité bénéficierait la commission d'experts si elle devait accéder à ces demandes? Qui prendrait encore au sérieux un organe qui serait placé sous l'influence d'un groupe duquel il reçoit instructions et orientations? Éclairées sous cet angle, il paraît évident que ces demandes faites aux experts ne sont pas recevables. Au demeurant, les attaques incessantes qui tentent de mettre les experts sous pression ne contribuent en rien au renforcement des organes de contrôle. Plus fondamentalement, les membres travailleurs refusent toute tentative visant à établir une quelconque hiérarchie entre la commission d'experts et notre Commission de l'application des normes, qui sont des organes indépendants l'un de l'autre. Les mots ont un sens: on ne peut pas à la fois invoquer l'indépendance de la commission d'experts et plaider pour des propositions qui la nient. Par conséquent, si tout le monde s'accorde pour s'engager à respecter l'indépendance des experts, alors il faut être cohérent et s'abstenir d'y porter atteinte au nom d'une prétendue quête de transparence. Il convient de respecter le mandat des différents organes. La commission d'experts a pour mission d'apprécier le respect des normes en droit et en pratique, en déterminant la portée juridique, le contenu et la signification des instruments examinés.
127. Nous devons d'ailleurs saluer la position adoptée par le Conseil d'administration du BIT en mars, qui souligne que le règlement des questions d'interprétation, sur la base de l'article 37 de la Constitution, est fondamental dans le cadre de la supervision des normes internationales du travail. Il s'agit d'une étape importante dans le cadre du renforcement de l'autorité des instruments de l'OIT. Certains semblent vouloir nous faire emprunter le chemin inverse, en demandant à la commission d'experts de tenir compte des points de vue unilatéraux exprimés

au sein de notre Commission de l'application des normes. Or les experts n'ont pas vocation à tenir compte des arrangements et accords pris entre les partenaires sociaux dans le cadre du fonctionnement de la Commission de l'application des normes. C'est notamment le cas concernant l'accord sur le droit de grève, qui permet à notre commission de fonctionner, mais qui n'engage en rien la commission d'experts. Et, en effet, dans la Commission de l'application des normes, les membres employeurs et les membres travailleurs sont d'accord qu'ils sont en désaccord sur le droit de grève. Il est nécessaire d'avoir une réflexion et une évaluation du dialogue entre notre commission et la commission d'experts afin d'en vérifier l'intérêt, la pertinence et à quelles conditions il devrait être dorénavant mené. C'est seulement dans ce cadre qu'on pourrait parler d'un dialogue respectueux et fructueux.

- 128. Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord:** La commission d'experts rappelle à juste titre que les droits fondamentaux du travail doivent être respectés en cas de crise et que la pleine réalisation de ces droits contribue à résoudre les problèmes posés par les crises. Au Royaume-Uni, comme dans de nombreux pays, les inégalités et les injustices que la pandémie a révélées et exacerbées sont précisément les questions auxquelles les syndicats s'attaquent par l'organisation de campagnes nationales et la négociation et la représentation sur le lieu de travail. Par exemple, au Royaume-Uni, pendant la pandémie, le taux de chômage des travailleurs noirs et issus de minorités ethniques a augmenté plus fortement que celui des travailleurs blancs. Les travailleuses ont dû assumer une part disproportionnée du surcroît de charges familiales. Nous savons que les lieux de travail syndiqués au Royaume-Uni, par le biais de la négociation collective, s'emploient à éliminer la discrimination grâce à la mise en place de politiques d'égalité des chances. Nous savons qu'ils ont de meilleures indemnités de maladie, éléments essentiels pour assurer la sécurité des travailleurs, et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui signifie que tous les travailleurs peuvent jouer leur rôle dans la prise en charge de leurs proches. Nous savons que les lieux de travail syndiqués paient mieux, à une époque où les inégalités se creusent, mais, malgré ces solutions évidentes face à des problèmes graves, nous ne disposons pas de la structure de soutien nécessaire pour faire bénéficier l'ensemble de la main-d'œuvre de ces avantages. Sans de telles structures d'appui, au cœur desquelles se trouvent le dialogue social et le tripartisme fondés sur un véritable respect de la liberté d'association et de la négociation collective, la reprise centrée sur l'humain sera une illusion pour de nombreux travailleurs. Au Royaume-Uni, au début de cette année, une compagnie de ferry bien connue a licencié 786 travailleurs employés directement. Elle l'a fait sans même informer le syndicat de son projet et, dans certains cas, n'a donné aux travailleurs que quinze minutes pour quitter un navire qui était non seulement leur lieu de travail, mais aussi leur logement. Les syndicats de la compagnie de ferry avaient conclu un accord que la société a violé de multiples façons, mais aucune protection juridique n'est offerte pour aider les travailleurs dans ces situations et seul le poids du syndicat pourrait inciter l'employeur à respecter, dans de tels cas, ses engagements au terme de l'accord. À cet égard, il convient de souligner le caractère central des droits de l'homme et des normes internationales du travail, y compris les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, en tant que garanties nécessaires à la reprise après la pandémie, à la lumière de l'Appel mondial à l'action de l'OIT et de l'Appel à l'action du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en faveur des droits de l'homme. Dans le cas de la compagnie de ferry, selon la loi britannique, l'absence de préavis et de consultation de la part de l'entreprise constitue un licenciement abusif. Par conséquent, la direction de l'entreprise a fait le calcul que le coût probable du non-respect de ces protections était le prix à payer pour réduire les frais de personnel. En licenciant les travailleurs avec un préavis aussi bref, l'entreprise a non seulement vidé de son sens la protection offerte par la convention collective, mais elle a également créé un dangereux

précédent. D'où l'obligation pour le gouvernement d'encourager et de promouvoir d'urgence le développement et l'utilisation les plus larges de la négociation collective en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi, qui est au cœur d'une reprise centrée sur l'humain. Le Bureau doit fournir une assistance technique aux États Membres à cette fin. Après tout, il devrait toujours être plus difficile de faire la mauvaise chose que la bonne.

- 129. Membre travailleur, Pays-Bas:** Nous nous félicitons de l'attention accordée par le rapport général de la commission d'experts au rôle que jouent les normes internationales du travail et un contrôle efficace et faisant autorité en tant que fondement pour la réalisation de l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise de COVID-19. Si, dans certaines parties du monde, la pandémie semble presque appartenir au passé, dans de nombreuses autres régions la crise du COVID-19 demeure une réalité quotidienne qui a un impact très négatif sur le monde du travail, notamment l'aggravation des inégalités existantes. Outre l'impact de la crise du COVID-19, y compris ses répercussions économiques, la situation est aujourd'hui aggravée par l'invasion russe en Ukraine. Les prix des denrées alimentaires et de l'énergie augmentent rapidement, avec un fort impact sur le coût de la vie. Encore une fois, les groupes les plus vulnérables sont les plus durement touchés. À la crise économique s'ajoute une réduction de l'espace civique, phénomène que ne manquent pas de souligner les rapports de la commission d'experts. Même si, au regard des données nationales, les Pays-Bas semblent s'être bien remis de la pandémie, la crise actuelle fait peser une menace. De même, certains groupes de travailleurs indépendants, qui souffraient déjà de la crise du COVID-19, luttent toujours pour remonter la pente et, malgré la loi sur l'égalité de traitement et les assurances données par l'Autorité nationale néerlandaise de la concurrence, qui garantissent aux travailleurs indépendants le droit de convenir collectivement des tarifs et d'autres conditions, dans la pratique, les garanties ne sont pas suffisantes pour permettre de participer à des négociations collectives libres et volontaires, comme l'indiquent le rapport général de la commission d'experts et le rapport phare de l'OIT, le *Rapport sur le dialogue social 2022*. Il est très troublant de voir encore dans notre pays des employeurs chasser violemment les représentants des syndicats de leurs locaux, notamment dans les entreprises qui emploient beaucoup de travailleurs migrants, leur refusant ainsi leur droit légal à la négociation collective. Nous voulons souligner ici, une fois de plus, l'importance et le rôle central que joue la négociation collective pour tous les travailleurs dans les mesures de relance et la réponse à la crise actuelle. C'est au gouvernement que revient le rôle, dans cette période critique, de protéger, de respecter et de rendre effectif le droit à la négociation collective, en encourageant et en promouvant son plein développement.
- 130. Membre travailleur, Zimbabwe:** Je vais parler du rôle que jouent les normes internationales du travail dans les mesures de relance après la crise du COVID-19. Comme nous le savons tous, le monde se remet à peine des effets de la pandémie de COVID-19. La pandémie qui a mis en évidence les profondes lacunes des cadres juridiques et politiques existants a aggravé les inégalités et la pauvreté parmi les populations. La pandémie a également retardé ou inversé certains des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 8, qui concerne le plein emploi productif et librement choisi, et un travail décent pour tous. Des dizaines de personnes ont vu leur lieu de travail fermé, et certaines entreprises qui avaient fermé n'ont pas rouvert. D'où un nombre accru de personnes présentes sur le marché du travail qui se retrouvent dans une situation plus difficile et s'efforcent de s'en sortir. La plupart des pays de ma région, l'Afrique, n'offrent pas de protection sociale et, dans les pays qui en sont dotés, la protection sociale est très faible, d'où la nécessité d'envisager et d'appliquer des mesures ou d'autres formes de sécurité du revenu. Nous notons également certaines législations ponctuelles adoptées du jour au lendemain sous prétexte de lutter contre la pandémie, mais avec des intentions sous-jacentes. Certains gouvernements ont

conçu des politiques et les ont imposées, sans véritable consultation des représentants des travailleurs, des organisations de la société civile ou des personnes concernées.

131. Nous déplorons également la mort de la liberté syndicale et des libertés civiles pendant les périodes de restriction et l'utilisation d'une force disproportionnée pour faire respecter les restrictions. Nous avons également assisté à la suppression de la négociation collective. Je tiens à souligner le rôle que jouent la liberté syndicale, le respect des libertés civiles et de la négociation collective pour assurer une reprise centrée sur l'humain après la pandémie. Ce n'est que lorsque les nations respectent le droit à la liberté d'association, à la négociation collective et aux consultations tripartites que nous pouvons avancer ensemble comme une entité collective. Une plus large participation à la formulation des politiques et le contrôle accru des résultats qui en résultent garantiront le plus grand respect sans recourir à des mesures d'exécution disproportionnées. J'invite le gouvernement à renforcer son rôle dans la mise en place de mécanismes de négociations volontaires et son respect de la négociation collective et de la liberté d'association, notamment en ce qui concerne les enseignants, les infirmières et les autres travailleurs du secteur public.
132. Lorsque le gouvernement fait preuve de respect, les entreprises se conforment aux règles, car le gouvernement montre l'exemple. J'invite également le BIT à accroître son assistance et son soutien aux gouvernements qui ont besoin de mettre en place le cadre juridique et les mécanismes de soutien institutionnel nécessaires à la promotion de la négociation collective et de la liberté d'association. À cet égard, le rapport phare de l'OIT sur le dialogue social et la négociation collective dans le contexte de la pandémie donne de bons exemples permettant de garantir le respect de la négociation collective dans la pratique, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle. Dans ma région en particulier, l'économie informelle est un enjeu majeur et la négociation collective peut jouer un rôle important dans la transition vers l'économie formelle.
133. **Membre travailleur, Colombie:** Comme l'affirme la commission d'experts dans son rapport, la crise a mis en évidence la faiblesse des cadres réglementaires en place. Nombre de ces cadres, caractérisés par le laxisme et la permissivité, ont abouti au licenciement et à la détérioration des conditions de travail de milliers de personnes pendant la pandémie. En Colombie, la crise a entraîné la perte de près de 2 millions d'emplois. Certains ont été rétablis, mais en vertu de formes précaires de contrats. Les inégalités et la pauvreté ont atteint des niveaux alarmants. Selon les chiffres de la Banque mondiale, la pauvreté toucherait entre 75 et 95 millions de personnes de plus; en Colombie, on estime à 42,5 pour cent la proportion de la population qui doit subsister avec moins de 3 dollars par jour. Dans ce contexte, l'Appel mondial à l'action pour une reprise centrée sur l'humain revêt la plus haute importance. Tous les États Membres de l'OIT devraient renforcer le respect et l'application des normes internationales du travail et promouvoir leur ratification, mais plus encore leur mise en œuvre et leur application. L'OIT a exhorté tous les États Membres à ne pas suspendre les obligations découlant des normes internationales du travail ratifiées mais, au contraire, à organiser des dialogues afin d'élaborer des stratégies nationales fondées sur le respect des droits.
134. Nous devons nous inquiéter du fait que des pays comme la Colombie enregistrent les niveaux les plus bas de négociation collective. En Colombie, le taux de syndicalisation est inférieur à 4 pour cent et la négociation collective dans le secteur privé est encore plus faible – environ 1,75 pour cent de la population active; la Colombie est un pays où ce sont les mêmes cadres réglementaires qui ont affaibli la négociation collective. En effet, ils permettent aux employeurs et aux travailleurs non syndiqués de conclure des accords. Pourtant, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, depuis de nombreuses années, demandent instamment à l'État colombien de modifier ces réglementations, au motif que ces

pratiques tendent à affaiblir la négociation collective et l'organisation même de syndicats. Les effets antisyndicaux des pactes collectifs sont l'octroi d'avantages plus importants aux travailleurs non syndiqués. À cet égard, le contrôle par le ministère du Travail de la légalité des pactes collectifs est inefficace. On constate également des retards dans la nomination des tribunaux d'arbitrage et une forte tendance à répondre aux cahiers de revendication des syndicats sur la base des pactes collectifs préexistants. Le rapport montre l'impact positif de la négociation collective lorsqu'elle est menée avec plusieurs employeurs et permet ainsi une couverture réglementaire inclusive. Toutefois, en Colombie, cette méthodologie a été contournée par l'absence de réglementation, ce qui par exemple empêche depuis 2019 les joueurs de football colombiens de négocier collectivement. Nous devons nous inquiéter de l'inertie des négociations collectives à la suite desquelles des accords sont signés mais ne sont pas respectés ensuite, ce qui a été le cas pour plus de 50 pour cent des accords conclus entre les entités du secteur public colombien et les centrales syndicales. Ainsi, l'engagement pris par écrit en août 2021 de promouvoir la ratification de quatre conventions de l'OIT n'a pas été respecté. Par conséquent, nous appelons au respect de la liberté syndicale, car toutes les personnes ont droit à une vie digne et à des conditions de travail décentes et, comme le rapport des experts l'a souligné, nous, travailleurs, nous considérons qu'il est important de mettre l'accent sur l'appel au renforcement du dialogue social et de la négociation collective.

- 135. Membre travailleur, Panama:** Les conventions collectives sont importantes pour les travailleurs. Dans les faits, cette pandémie a entraîné non seulement la violation de la convention n° 98, mais aussi celle de la convention n° 87. Il convient de rappeler que, ces dernières années, les problèmes sociaux, économiques et politiques se sont aggravés en raison des mesures appliquées rigoureusement dans le monde, sur fond de mondialisation néolibérale. Les pays pauvres ont dû consacrer d'importantes ressources, tirées de leurs maigres budgets, pour faire face à la crise sanitaire, tandis que les grandes entreprises pharmaceutiques réalisent d'énormes bénéfices et que s'accroît la fortune colossale d'une poignée d'ultra-millionnaires. Cependant, le chômage, la pauvreté et la misère augmentent, sans compter ce qui s'annonce: pénuries alimentaires, famine et crise migratoire plus aiguë en raison de la guerre de la superpuissance en Ukraine. Un nouvel ordre mondial se fait difficilement jour, mais de quoi accouchera-t-il? Nous prônons un monde plus juste, plus équitable, plus multilatéral et plus solidaire entre les peuples, où le droit international sera respecté, où le dialogue et la négociation seront la clé de la solution des conflits, où l'interventionnisme et les guerres cesseront et où la paix assortie de la justice sociale régnera. Nous espérons que cette Conférence adoptera une position allant dans ce sens. Dans certains pays, des groupes d'entreprises, en collusion avec des gouvernements, ont voulu profiter de la situation critique de l'économie mondiale, qui maintient des millions d'êtres humains dans le désespoir et la détresse, pour faire reculer les droits et les acquis sacrés des travailleurs, y compris les conventions de l'OIT à l'examen.
- 136.** Au Panama, cela se traduit par des licenciements massifs déguisés en décisions prises d'un commun accord, comme dans certaines entreprises, entre autres, et par des réductions du temps de travail afin de diminuer les salaires, ce qui intensifie l'exploitation. Dans d'autres cas, l'allongement de la journée de travail va à l'encontre de la conquête fondamentale qu'a été la journée de travail de huit heures, obtenue par le sacrifice des martyrs de Chicago en 1936. De plus, il y a des atteintes au congé de maternité, mais également l'accroissement du travail des enfants, de l'abandon scolaire et du chômage, qui affecte particulièrement les femmes et les jeunes, mais aussi des salaires, des pensions et des retraites ridicules et le refus d'accorder le salaire minimum, cela dans un contexte de hausse effrénée des prix des carburants, qui ont des conséquences sur le coût des aliments, des médicaments, des transports et des services. Le déni du droit de syndicalisation persiste pour les travailleurs du secteur bancaire et de la

zone franche de Colón, entre autres. Des enclaves économiques sont créées, qui comportent de multiples concessions et avantages fiscaux et qui fonctionnent presque comme des colonies, dans lesquelles la législation nationale du travail s'applique difficilement, comme dans les mines à ciel ouvert à Chiriquí, et dans des zones de libre-échange de différentes régions du pays. Le Code du travail est également enfreint, notamment en ce qui concerne le paiement de majorations le dimanche dans le secteur du tourisme, ainsi que dans des programmes censés créer des emplois, entre autres.

- 137. Observateur, Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF):** Je tiens à remercier les nombreux collègues du BIT qui œuvrent sans relâche à la protection des gens de mer pendant la pandémie. Aujourd'hui, les gens de mer que compte le monde, soit 1,4 million de personnes, ressentent toujours les effets préjudiciables de la pandémie. En mai de cette année, 16 pour cent d'entre eux n'étaient pas encore vaccinés. En ce qui concerne la crise de la relève, d'après une estimation prudente, au moins 5 000 gens de mer travailleraient après expiration de leur contrat. Comme la commission d'experts l'a fait observer, une telle situation peut donner lieu à du travail forcé. Au moment où nous parlons, 20 pour cent des 9 000 porte-conteneurs en circulation du monde sont bloqués à l'entrée de ports congestionnés. À l'heure actuelle, avec l'agression de l'Ukraine par la Fédération de Russie, les gens de mer ukrainiens et russes font également les frais de ce conflit. Comme la commission d'experts l'a noté avec un profond regret, les États qui ont ratifié la MLC, 2006, continuent d'en violer les dispositions, notamment quand ils refusent l'accès aux soins médicaux à terre. Les États continuent également d'invoquer la force majeure pour expliquer la prolongation du contrat des équipages au-delà de la durée maximale de onze mois prévue par la MLC, 2006. La commission d'experts dit clairement que la force majeure ne peut plus être invoquée. L'obligation faite aux États de protéger les travailleurs contre le travail forcé est un droit du droit international auquel il ne peut être dérogé. Par conséquent, nous implorons les États de respecter pleinement la MLC, 2006, à un moment où nous entrons dans une nouvelle phase de la pandémie. Nous appelons également les États à adopter une dérogation aux ADPIC digne de ce nom aux prochaines négociations à l'OMC. Bien que le rôle des gouvernements soit clair, tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement ont un rôle à jouer dans la protection des droits des gens de mer. L'outil des Nations Unies pour appuyer les droits des gens de mer dans le contexte du COVID-19, établi par plusieurs institutions des Nations Unies, fait partie de la solution. Nous avons besoin que le monde de l'entreprise renforce son engagement sur ce point. En dernier lieu, dans un autre ordre d'idées, l'ITF, en tant que signataire de l'unique convention collective négociée au niveau mondial, tient à réaffirmer qu'elle respecte pleinement la commission d'experts et ses déclarations sur le droit de négociation collective. Le droit de négociation de tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi, est protégé par la convention n° 98. Nous réaffirmons également qu'une législation nationale qui interdit les négociations collectives au plus haut niveau pose des problèmes d'application de l'article 4 de la convention. En outre, nous maintenons que la non-diminution des conditions favorables établies par des conventions collectives est un principe sacro-saint, car l'employeur est tenu de négocier en toute bonne foi.

Déclarations de membres gouvernementaux

- 138. Membre gouvernementale de la France s'exprimant au nom de l'Union Européenne et de ses États membres:** L'Albanie, le Monténégro et la Serbie, pays candidats, et la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'espace économique européen, ainsi que la Géorgie et l'Ukraine se rallient à cette déclaration. Nous nous félicitons de la discussion au sein de la Commission de l'application des normes et apprécions le fait que nous ayons presque retrouvé notre calendrier normal. Nous sommes fermement convaincus

de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et de la supervision efficace faisant autorité pour leur application.

139. Nous soutenons pleinement le postulat selon lequel cette base est essentielle pour une reprise centrée sur l'humain d'après-crise du COVID-19, qui soit inclusive, durable, équitable et résiliente comme le souligne l'Appel mondial à l'action. Elle joue un rôle central dans la prévention d'une nouvelle régression socio-économique et dans l'établissement d'une base plus stable pour les efforts de redressement.
140. Nous apprécions vivement l'analyse et l'expertise de la commission d'experts présentées dans le rapport général qui constituent une base solide pour le travail de notre commission. Nous rappelons notre ferme attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts. Tous les États membres de l'Union européenne ont ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT parce que nous croyons sincèrement que la ratification, l'application et le respect de toutes les conventions fondamentales de l'OIT contribuent non seulement à la protection et à la promotion des droits de l'homme, y compris des droits du travail, mais aussi aux objectifs plus larges de la construction de la stabilité sociale et économique, ainsi que de sociétés inclusives équitables dans le monde entier.
141. Cet engagement est réaffirmé dans les accords bilatéraux et régionaux de l'Union européenne, en matière de commerce et d'investissement, et dans les régimes commerciaux préférentiels unilatéraux, ainsi que par notre soutien continu à l'assistance technique du BIT. Le renforcement du soutien aux normes internationales du travail, par le biais d'une coopération étendue à l'ensemble du système multilatéral, avec le soutien de la famille des Nations Unies, est également essentiel pour garantir que ces normes continuent à guider et à faire partie des politiques de relance, tout en contribuant à la réalisation des objectifs de développement durable.
142. La pandémie de COVID-19 a eu un impact généralisé sur de nombreux secteurs économiques et de graves conséquences négatives sur le travail décent dans le monde entier. Nous nous faisons l'écho de l'inquiétude quant à la situation des groupes en situation de vulnérabilité, comme le souligne le rapport de la commission d'experts, qui subissent le plus fortement la pandémie, en particulier les femmes et les jeunes. Nous soulignons également l'importance d'inclure la santé et la sécurité du travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Nous partageons les préoccupations exprimées au sujet de la situation du personnel soignant, des travailleurs domestiques et des marins, en particulier. La pandémie a exacerbé les conditions de travail difficiles du personnel infirmier et du personnel de soins, y compris les travailleurs domestiques, ce qui a conduit beaucoup d'entre eux à quitter le secteur. Les conventions de l'OIT – la convention n° 149 et la convention n° 189 – ainsi que leurs recommandations respectives visent à améliorer sensiblement la situation de ces travailleurs de première ligne, une fois qu'elles auront été ratifiées et mises en œuvre par tous les États membres. Tous les États membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales, sont tenus de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, pour tous les travailleurs, conformément à la Déclaration de l'OIT de 1998. La prochaine stratégie européenne en matière de soins devrait concerner à la fois les soignants et les soignés, de la garde d'enfants aux soins de longue durée.
143. Nous souhaitons également rappeler que les gens de mer sont des travailleurs clés qui jouent un rôle essentiel pour assurer la continuité des chaînes d'approvisionnement mondiales, tout en travaillant dans des conditions de plus en plus difficiles, encore exacerbées par la pandémie et l'évolution des circonstances géopolitiques. La mise en œuvre intégrale de la convention du travail maritime, MLC, 2006, telle qu'amendée, n'a jamais été aussi importante et, si au moins

un amendement essentiel n'a pu faire l'objet d'un consensus, nous sommes heureux qu'un certain nombre d'améliorations importantes aient pu être convenues lors de la récente réunion de la commission tripartite spéciale.

- 144.** Un système de supervision performant, le tripartisme et le dialogue social sont essentiels pour garantir la crédibilité des travaux de l'Organisation dans son ensemble. Nous continuerons à le soutenir pleinement, car nous restons convaincus qu'il est l'un des exemples les plus précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles et qui selon nous est attaqué. Comme indiqué dans la résolution du Conseil d'administration de mars, l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine non seulement viole grossièrement le droit international et les principes de la Charte des Nations Unies, mais est également incompatible avec les buts et objectifs de cette organisation et les principes régissant l'adhésion à l'OIT. L'Union européenne et ses États membres condamnent fermement ces actions militaires illégales, y compris leur impact dévastateur sur le monde du travail en Ukraine, ainsi que leurs ramifications plus larges à travers le monde. Nous réaffirmons notre soutien indéfectible au retour à l'ordre mondial fondé sur des règles, avec l'ONU, y compris l'OIT, en son sein. Nous nous réjouissons d'un engagement constructif par ailleurs avec les mandants tripartites au cours du débat qui se dérouleront au sein de cette commission.

Réponse de la présidente de la commission d'experts

- 145.** Une fois encore, je tiens à vous remercier de l'invitation faite à la commission d'experts de participer à cette réunion très intéressante et très productive. Comme je l'ai dit lors de la session d'ouverture de la Conférence, ma présence ici devant la Commission de l'application des normes m'a permis de prendre directement connaissance de vos commentaires et de vos échanges de vues concernant l'Étude d'ensemble préparée par la commission d'experts. Je rendrai compte à mes collègues des discussions et des points de vue exprimés.
- 146.** Je constate aussi avec satisfaction que certaines des mesures prises en ce qui concerne les méthodes de travail de notre commission ont été accueillies favorablement. L'intégration de liens dans nos commentaires et dans l'Étude d'ensemble sera désormais généralisée pour tous les commentaires à l'avenir. Comme vous l'avez probablement déjà remarqué dans les commentaires concernés, nous avons décidé d'indiquer dans un paragraphe spécial de chaque commentaire, de manière claire et visible, les raisons pour lesquelles nous considérons qu'il est important que les gouvernements concernés fournissent des informations détaillées à la Conférence. Nous allons poursuivre cette pratique.
- 147.** En ce qui concerne l'application des critères fixés pour l'élaboration des observations et des demandes directes, nous tiendrons compte de vos préoccupations, mais il convient de rappeler que leur application ne repose pas sur une science exacte fondée sur une formule mathématique
- 148.** J'ai également pris note de vos commentaires et de vos suggestions concernant les autres mesures que l'on pourrait prendre. Particulièrement en ce qui concerne la présentation du rapport dans sa version papier, ainsi qu'en ce qui concerne les possibilités qu'offre la base de données NORMLEX. Je vais communiquer ces observations à mes collègues et je vous garantis que celles-ci feront l'objet de discussions lors de notre prochaine réunion.
- 149.** Cependant, je voudrais reprendre un point en particulier. Il s'agit de l'importance de l'envoi des rapports. Il est important que les rapports soient envoyés et qu'ils soient envoyés dans les délais impartis. Il est aussi important qu'ils contiennent les informations demandées et les réponses aux observations de la commission, car cela nous permet, à nous experts, de faire notre analyse de manière plus systématique et plus complète dans le temps imparti chaque

année. Il s'agit là d'un élément fondamental pour le bon fonctionnement et en temps utile du système de contrôle. L'objectif de l'examen par la commission d'experts est de vérifier le respect par les États Membres de leurs obligations d'appliquer les conventions internationales qu'ils ont ratifiées. Lorsque la commission ne reçoit pas les rapports à la date prévue, ou dans les délais demandés, cela limite non seulement notre travail, mais cela nous contraint aussi, dans la réalisation de notre mandat, à conduire notre analyse sur la base d'autres sources d'information, sans avoir le point de vue du gouvernement concerné.

150. Dans ce contexte, les commentaires soumis par les organisations de travailleurs et d'employeurs en vertu de l'article 23 de la Constitution de l'OIT sont particulièrement pertinents. Les observations de ces partenaires sociaux sont particulièrement précieuses dans la mesure où elles fournissent différents éléments qui permettent à la commission d'experts de connaître la situation réelle de l'application des conventions dans le pays, selon le point de vue des employeurs et des travailleurs.
151. En ce qui concerne la liberté syndicale, je prends note de l'importance qu'elle revêt pour beaucoup de délégués, de même que la négociation collective, dans le contexte des circonstances particulières qui ont affecté l'exercice de ces droits pendant la pire phase de la pandémie de COVID-19. L'attention que nous portons à vos commentaires est tout à fait pertinente, car les effets et l'impact de cette pandémie sont encore présents dans de nombreux pays.
152. Nous sommes conscients que, pour parvenir à une reprise centrée sur l'humain, il faut reconnaître impérativement les particularités de chaque pays, sans perdre non plus de vue qu'il faut aussi impérativement garantir le respect des normes internationales du travail. Dans ce contexte, comme nous l'avons souligné dans notre rapport, le dialogue social revêt une importance cruciale dans tous les aspects de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de la révision des politiques visant à répondre à la crise du COVID-19. Tout cela vise à garantir que ce dialogue se fonde sur le respect des droits au travail, qu'il est également adapté aux circonstances nationales et qu'il favorise l'appropriation locale.
153. Mesdames et Messieurs les délégués, je vous garantis que je prête attention aux commentaires contenant des points de vue divergents sur des questions d'interprétation relatives à la convention n° 87. Dans le même ordre d'idées et avec la même prépondérance, j'ai pris note des points de vue divergents concernant la convention n° 98. Concernant ces deux instruments, il est de mon devoir de rappeler que la commission d'experts a toujours adopté une approche et une interprétation cohérentes et constantes au fil des ans, et que nous attachons la plus grande importance aux commentaires formulés par les organisations de travailleurs et d'employeurs sur leur application. Comme nous l'avons indiqué par le passé, je dois réaffirmer que les travaux de la commission d'experts s'effectuent dans le cadre et le contexte du mandat qui lui a été confié, et dans l'exercice de notre indépendance en tant qu'organe spécialisé faisant partie des organes de contrôle de cette Organisation extraordinaire. Par ailleurs, la commission d'experts suit également de très près la discussion au sein du Conseil d'administration sur l'adoption de mesures visant à assurer la sécurité juridique et les possibilités prévues à l'article 37 de la Constitution de l'OIT.
154. Il ne me reste plus qu'à réaffirmer que tous les points de vue exprimés lors de la discussion de cette réunion seront portés à l'attention de mes collègues de la commission d'experts et que notre sous-commission des méthodes de travail, qui se réunit chaque année, accordera, comme à chaque occasion, une importance particulière aux sujets abordés. Enfin, je ne saurais terminer ma présentation sans vous dire à quel point je suis heureuse de savoir que nous nous retrouverons à la fin de cette année pour continuer à échanger des informations et à discuter

des améliorations que nous pouvons apporter au système de contrôle régulier de l'Organisation internationale du Travail. Je vous remercie beaucoup du vif intérêt que vous portez à nos travaux, de votre engagement envers les principes qui nous réunissent chaque année et pour le travail dévoué que nous accomplissons tous, année après année.

Réponse de la représentante du Secrétaire général

155. Vos discussions sur le rapport général et sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts furent cette année encore riches en partage d'informations et d'expériences, et également en termes d'analyse et de perspectives croisées. S'agissant en particulier de vos discussions de l'Étude d'ensemble, j'ai noté que l'ensemble des interventions soulignaient qu'elles traitent de la mise en œuvre de conventions qui ont démontré toute leur utilité et leur pertinence. En écho à l'analyse de la commission d'experts, vous avez également partagé vos expériences nationales, vos succès, mais également vos défis. Le Bureau a écouté très attentivement vos débats et les prendra en compte, tout comme l'analyse de la commission d'experts dans ses activités futures de promotion de la convention n° 149 et de la convention n° 189, que ce soit en vue de leur ratification ou de leur mise en œuvre. Je vous rappelle en particulier que la Conférence internationale du Travail aura une discussion générale en 2024 sur le travail décent et l'économie du soin. Cette discussion générale permettra de poursuivre la discussion que vous avez entamée cette année sur la base du rapport de la commission d'experts.
156. J'ai également pris note de toutes les appréciations qui ont été formulées quant au rôle du Bureau en tant qu'acteur du développement et de la mise en œuvre de la politique normative de l'Organisation internationale du Travail. Soyez assurés que tous vos commentaires et toutes vos suggestions ont retenu toute mon attention.
157. Je terminerai par quelques mots concernant le portefeuille d'assistance technique dans le domaine des normes internationales du travail et vous confirme que nous continuerons de répondre à toutes les requêtes d'assistance technique que nous recevrons. Je voudrais en particulier porter à votre attention, en réponse aux commentaires de la vice-présidente employeuse que, dans le cadre du résultat 2.3 du programme et budget 2022-23, le Bureau encourage, à travers son assistance technique, l'engagement des partenaires sociaux dans les activités normatives en vue de promouvoir en particulier une vision commune entre gouvernements, travailleurs et employeurs sur les objectifs nationaux de ratification des conventions internationales du travail, avec un calendrier qui permet une préparation et une concertation nationale suffisantes. Il va sans dire que l'assistance du Bureau international du Travail est toujours disponible et peut être mobilisée par chacun des trois mandants de notre Organisation à cet effet. Je voudrais terminer en invitant chacun des délégués et des déléguées présents à Genève pendant cette Conférence à vous rapprocher du Bureau pour que nous puissions profiter de cette occasion pour discuter plus avant de l'approfondissement de notre collaboration, identifier les domaines dans lesquels vous souhaiteriez que nous vous apportions l'assistance technique. N'hésitez pas, nous sommes là pendant toute la Conférence. Rapprochez-vous du Bureau, nous sommes à votre disposition.

Remarques conclusives

158. **Membres travailleurs:** Le rapport général et la discussion que nous avons eue ont permis de clarifier plusieurs choses, et nous avons pu observer le dynamisme qui caractérise la commission d'experts au regard des nombreuses initiatives qui sont prises. Les membres travailleurs tiennent à les saluer et regrettent que nos discussions ne s'y soient pas suffisamment arrêtées. Nous regrettons également que, malgré les nombreuses années que nous avons passées à discuter de certains points, ceux-ci continuent à être évoqués dans ce

qui ressemble parfois à un dialogue de sourds. Nous sommes par conséquent contraints d'y revenir.

- 159.** Rappelons d'abord que notre commission n'a pas été établie pour contrôler le travail de la commission d'experts. Il en résulte que des commentaires qui leur reprochent de recourir aux demandes directes – et que cela empêche d'avoir une discussion tripartite à leur propos – sont inappropriés. Au demeurant, notre commission n'est pas en mesure de discuter de l'ensemble du rapport, eu égard aux contraintes de temps qui pèsent sur elle. Mais, si le groupe des employeurs souhaite y consacrer plus de temps, il conviendrait peut-être de traiter à l'avenir davantage de cas. La proposition visant à ce que le rapport soit présenté par pays et non par convention semble perdre de vue que le gouvernement procède à une ratification séparée des conventions. Ceci implique qu'un gouvernement peut très bien respecter une convention et avoir de graves manquements sur une autre. Bien évidemment, on ne peut imaginer que quelqu'un ici souhaite que les constats et responsabilités soient dilués.
- 160.** Certains ont également essayé d'établir un lien entre la ratification des conventions et leur respect en émettant l'hypothèse que la ratification serait faite de manière prématurée et ne correspondrait pas à la situation nationale. D'une part, cette observation ne repose sur aucune évaluation objective circonstanciée. D'autre part, elle semble faire fi des dynamiques qui sont à l'œuvre dans les différents pays, avec notamment les changements de majorité politique. Cela a pour conséquence que le respect des normes n'est pas une réalité immuable et appelle une vigilance permanente. Nous considérons par ailleurs qu'il y a un devoir de loyauté et de bonne foi vis-à-vis des instruments adoptés par l'OIT. Nous avons consacré beaucoup de temps à négocier les conventions pour recueillir le consensus le plus large et surtout à tenir compte des besoins de tous les mandants. Ces textes ne sont pas destinés à décorer les musées et à enjoliver les déclarations. Ils ont vocation à être ratifiés, même si le processus peut prendre du temps. La bonne foi exige que tous les mandants mettent tout en œuvre pour aboutir à la ratification.
- 161.** Le groupe des employeurs a jugé utile de revenir sur son appréciation subjective de la portée de l'article 4 de la convention n° 98. Nous tenons à souligner que notre commission n'est pas un tribunal et n'a aucun mandat ou compétence pour se prononcer sur le sens des conventions. Mais, puisque le groupe des employeurs fait état de son point de vue, nous allons également mentionner le nôtre. Le groupe des travailleurs considère que la convention n° 98 couvre tous les travailleurs, à l'exception de ceux expressément exclus par la convention. Nous ne considérons pas que les experts aient une mauvaise appréciation de ce qu'il faut entendre par la notion de liberté de négociation, et nous souscrivons à son analyse à ce propos. Néanmoins, il semble évident qu'en multipliant les contestations il est probable que le recours à l'article 37 de la Constitution ne sera pas uniquement une option théorique; il sera fréquemment mis en œuvre.
- 162.** Nous pouvons continuer à discuter encore durant de nombreuses années de l'indépendance des experts, du nombre de pages de leurs rapports et de la pertinence des demandes directes. Mais, en attendant, de nombreux travailleurs sont assassinés uniquement en raison de leur engagement syndical, des droits fondamentaux sont bafoués, et les inégalités continuent à se creuser. Il est par conséquent utile de se demander si notre commission ne pourrait pas utiliser son temps de manière plus optimale pour réaliser le progrès social.
- 163. Membres employeurs:** Les membres employeurs souhaitent tout d'abord vivement remercier la présidente de la commission d'experts et la représentante du Secrétaire général pour leurs réponses. La présence de la présidente de la commission d'experts, et le dialogue continu entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence, est, aux yeux des employeurs, de

la plus haute importance pour permettre aux mandants de l'OIT, en tout premier lieu, de mieux comprendre les prescriptions relatives aux normes et, en second lieu, de faciliter la compréhension qu'a la commission d'experts des réalités et des besoins des utilisateurs du système de contrôle dans les économies réelles.

- 164.** Nous souhaitons tout d'abord exprimer notre profonde satisfaction et notre gratitude quant à l'ouverture dont a fait preuve la présidente de la commission d'experts s'agissant du dialogue avec la commission. Nous notons d'un œil favorable, en particulier, qu'elle a manifesté une ouverture aux observations qu'envoient régulièrement les organisations d'employeurs et de travailleurs, et qu'elle a reconnu l'importance que ces observations revêtaient dans l'examen d'une convention par la commission d'experts. Il importe au plus haut point de continuer à faire fond sur la convergence et le consensus autant que possible entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts afin de continuer à fournir des orientations efficaces et pratiques aux mandants tripartites des États Membres de l'OIT qui peuvent influencer la situation, dans le contexte national, de manière positive.
- 165.** Nous accueillons favorablement l'accès mis par la présidente de la commission d'experts sur l'importance du dialogue social, en particulier dans le contexte de l'application des normes, et nous soutenons sincèrement ces commentaires. Nous pensons qu'il est important de continuer à œuvrer en faveur du consensus et de la convergence en ayant le dialogue social comme moteur. Nous faisons également observer que nous ne sommes peut-être pas toujours d'accord avec tous les éléments des observations de la commission d'experts, mais que cela ne vise absolument pas à en critiquer ou à en influencer l'autonomie ou le mandat. Nous éprouvons indiscutablement un profond respect pour l'indépendance de la commission d'experts; toutefois, en tant que mandant tripartite, nous savons quand il convient de donner notre avis et de poursuivre le dialogue social sur ce point. Les membres employeurs considèrent que le travail de la commission d'experts représente une contribution majeure au bon fonctionnement de la Commission de la Conférence et au contrôle régulier des normes dans son ensemble. Tout en maintenant son indépendance, à notre avis, il est important que la commission d'experts écoute et soit ouverte aux mandants tripartites afin de garantir une mise en œuvre de mesures qui rendent le contrôle régulier des normes plus accessible, efficace, transparent et équilibré, en orientant également la compréhension que les participants ont des normes internationales du travail et leur application de celles-ci.
- 166.** Nous devons faire observer que nous ne sommes pas d'accord avec les propos du vice-président travailleur quant au fait qu'il s'agit d'un dialogue de sourds et ne trouvons pas qu'il est utile de mentionner l'article 37 chaque fois qu'il y a divergence de vues. Au contraire, nous constatons que ce type de commentaire suggère une approche qui vise à arrêter l'examen des propositions que nous faisons dans un esprit d'amélioration de la pérennité et de l'efficacité du système de contrôle. Nous ne sommes pas d'accord non plus avec les propos du vice-président travailleur dans lesquels il semble se concentrer sur le fait que toute expression de désaccord constitue une tentative de critique de l'autonomie de la commission d'experts. Nous souhaitons simplement préciser, dans cette discussion ouverte, que cela n'est absolument pas le cas. Nous pensons qu'il est important que les membres employeurs utilisent ce moment – le contexte de la discussion générale – pour expliquer son point de vue, avec la participation très utile de la présidente de la commission d'experts. Nous signalons également que cela est particulièrement important dans le contexte de la Déclaration du centenaire dans laquelle il est reconnu que les normes internationales du travail doivent répondre aux

évolutions du monde du travail pour protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables.

- 167.** Les membres employeurs ont attiré l'attention sur plusieurs points qui surviennent lorsque nous examinons l'application des conventions et, comme le Directeur général actuel, Guy Ryder, l'a dit au groupe des employeurs, il ne s'agit pas d'un jeu à somme nulle, car nous devons nous écouter et œuvrer en faveur d'un consensus. Nous souhaiterions simplement rappeler que nous estimons qu'il est important que nous continuions à tenir compte des besoins des mandants tripartites, y compris de l'avis des travailleurs, de l'avis des gouvernements et de l'avis des employeurs, afin d'œuvrer de façon à garantir que le contrôle des normes de l'OIT progresse de manière transparente et viable. Cela nous semble particulièrement important au vu des conséquences du COVID-19 et de la guerre russe en Ukraine qui font que l'on attendra des entreprises qu'elles soient résilientes et qu'elles jouent un rôle clé dans la reprise économique et sociale des pays touchés. Selon nous, on attend des entreprises qu'elles soient résilientes et qu'elles jouent un rôle clé en tant que stabilisatrices économiques et sociales pour la société, en particulier en temps de crise. Par conséquent, nous accueillons très favorablement l'esprit dans lequel le président du Comité de la liberté syndicale et la présidente de la commission d'experts ont participé aux travaux de notre commission. Nous apprécions beaucoup le fait d'avoir pu échanger nos avis sur ces points importants, et nous souhaitons simplement saisir cette occasion pour signaler que nous espérons poursuivre les échanges entre notre commission et la commission d'experts au cours de l'année à venir. Nous attendons avec intérêt d'autres possibilités de continuer à s'appuyer sur ce dialogue, ainsi que sur le consensus et la convergence sur les questions d'application des normes internationales du travail entre les deux piliers du système de contrôle. Le dialogue social tripartite dans cette enceinte permet aux gouvernements de tirer parti des informations données par l'économie réelle, ainsi que du point de vue et des commentaires des partenaires sociaux. Le dialogue social tripartite est au centre, au cœur de ce qui rend l'OIT unique au sein du système des Nations Unies et, dans notre proposition respectueuse, de ce qui rend l'OIT efficace en tant qu'actrice multilatérale. Par conséquent, nous réaffirmons notre engagement, en particulier dans le contexte de la reprise après la pandémie de COVID-19, à continuer de dialoguer dans un esprit de collaboration, à continuer d'œuvrer en faveur de la convergence et du consensus sur tous ces points.
- 168.** Pour conclure, nous nous réjouissons de la perspective de travailler en 2022 sous la conduite du nouveau Directeur général du BIT nouvellement élu, M. Gilbert F. Houngbo, d'une manière constructive fondée sur le dialogue social, dans l'esprit de notre plein engagement à continuer de travailler avec le système de contrôle.

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

Étude d'ensemble: *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*

- 169.** La commission a consacré une séance à la discussion de l'Étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Le procès-verbal de cette discussion figure dans la section A de la partie II de ce rapport.

Remarques finales

- 170.** Lors de la séance d'adoption du résultat de la discussion, les déclarations ci-après ont été faites par les membres de la commission.

Résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble

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

Introduction

- 172.** La commission a examiné l'Étude d'ensemble rédigée par la commission d'experts, intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, qui couvre quatre instruments concernant l'économie du soin, à savoir la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. La commission a relevé que l'Étude d'ensemble accorde une attention particulière aux effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 sur le personnel infirmier et les travailleurs domestiques.
- 173.** Les mandants tripartites ont accueilli l'Étude d'ensemble avec satisfaction et souligné qu'elle était pertinente et qu'elle venait fort à propos, compte tenu de la pandémie de COVID-19 survenue en mars 2020, qui a braqué les yeux du monde sur le rôle vital qu'a le personnel infirmier dans la lutte contre le virus et pour la contribution à la santé et au bien-être de la population. La pandémie a également fait que l'on reconnaît davantage les contributions substantielles que les travailleurs domestiques apportent, car ces travailleurs permettent aux femmes et aux hommes de continuer à avoir accès au marché du travail, tout en contribuant considérablement au bien-être des familles. La commission a rappelé que le personnel infirmier est constitué de travailleurs de première ligne dans la lutte contre la pandémie et la reprise après la pandémie, et qu'il met souvent sa santé et sa sécurité en danger.
- 174.** La commission a noté que la majorité des travailleurs de l'économie du soin sont des femmes (249 millions de femmes contre 132 millions d'hommes). Le secteur infirmier et le travail domestique sont extrêmement féminisés: dans le monde, 89 pour cent du personnel infirmier et 76,3 pour cent du personnel domestique sont composés de femmes. La commission a noté que les travailleuses de l'économie du soin sont touchées de manière disproportionnée par les déficits de travail décent. Comme rappelé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, il est important de s'attaquer aux causes profondes pendant les discussions, y compris les écarts de rémunération entre hommes et femmes, le travail non rémunéré, ainsi que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 175.** La commission s'est penchée sur la part et l'importance toujours grandissantes de l'économie du soin dans le monde, en constatant la demande croissante de services de soins due à des facteurs tels que le vieillissement de la population, l'augmentation du taux d'activité des femmes, la mondialisation, les changements climatiques, l'innovation technologique et la numérisation. Par conséquent, l'économie du soin représente une source d'emploi importante, pour aujourd'hui et pour demain. La commission a noté le potentiel que les avancées technologiques représentaient pour l'amélioration de la qualité des services, tout en faisant observer qu'elles pouvaient avoir un effet délétère sur les conditions de travail du personnel infirmier. Il est important de voir l'investissement dans l'économie du soin comme un moteur d'une croissance économique inclusive et durable, ainsi qu'un investissement dans des services de soins vitaux, et non comme une lourde charge pour les finances d'un pays.

- 176.** La commission a rappelé que les mandants tripartites de l'OIT se sont engagés à plusieurs reprises, dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) et dans l'Appel à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente (2021), à investir dans les soins de santé et l'économie du soin, en luttant contre le manque d'effectifs et en améliorant encore les conditions de travail. La commission a fait observer que l'investissement dans l'économie du soin contribue à davantage d'égalité de genre dans le monde du travail et qu'il appuie les objectifs de développement durable, en particulier les objectifs n^{os} 3 (santé), 4 (éducation), 5 (égalité de genre) et 8 (travail décent).

Situation et besoins des États Membres

- 177.** La commission s'est déclarée profondément préoccupée par la pénurie alarmante de personnel infirmier dans le monde, notant que cette pénurie devrait doubler d'ici à 2030, ce qui se traduirait par un déficit mondial de quelque 13 millions d'infirmières et d'infirmiers. À ce propos, la commission a constaté le nombre important d'infirmières et d'infirmiers qui ont quitté ou qui quittent la profession pour cause de retraite ou en raison des conditions de travail difficiles rencontrées pendant la pandémie, ce qui peut augmenter davantage ce chiffre.
- 178.** La commission a noté que les problèmes qui ont conduit à l'élaboration et à l'adoption en 1977 des instruments relatifs au personnel infirmier persistent. Malgré la reconnaissance mondiale de leur contribution essentielle, leurs conditions de travail difficiles, dans de nombreux pays, se sont considérablement aggravées pendant la pandémie de COVID-19. La commission a noté que les conditions de travail difficiles et le faible niveau de satisfaction professionnelle des infirmières et des infirmiers dans certains pays sont étroitement liés au problème persistant de la pénurie de personnel infirmier. La commission a également souligné la répartition inégale de la main-d'œuvre infirmière dans le monde, en raison principalement des importants flux migratoires d'infirmières et d'infirmiers qui quittent leur pays d'origine à la recherche de meilleures opportunités et conditions de travail.
- 179.** La commission a fait observer que, dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques ne jouissent toujours pas des mêmes droits juridiques que les autres travailleurs. Dans de nombreux pays, ce manque de protection juridique est lourd de conséquences dans la pratique, conséquences qui se sont aggravées pendant la pandémie de COVID-19. En outre, la plupart des travailleurs domestiques travaillent dans l'économie informelle (81,2 pour cent). Comme le souligne l'Étude d'ensemble, l'informalité est l'une des principales causes des déficits importants de travail décent présents dans le secteur. La commission a souligné que la lutte contre l'informalité dans le secteur du travail domestique devrait être une priorité et que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, donne des orientations utiles à cet égard.
- 180.** La commission a reconnu que, dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont privés de leurs droits fondamentaux au travail. Ils sont plus exposés au risque de travail forcé et de travail des enfants que les travailleurs d'autres secteurs. Ils sont également confrontés à une discrimination importante, qui est aggravée pour les travailleurs domestiques appartenant à plus d'un groupe défavorisé, par exemple les femmes qui sont également des migrantes ou qui sont issues de communautés autochtones, de minorités raciales ou ethniques. En outre, tout en soulignant que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des droits fondamentaux habilitants, la commission s'est dite préoccupée par le fait que de nombreux travailleurs domestiques, notamment les travailleurs domestiques migrants, ne jouissent pas de ces droits en raison d'obstacles législatifs, administratifs et pratiques.

- 181.** La commission a souligné la vulnérabilité accrue des travailleurs domestiques migrants résidant au domicile de l'employeur, qui sont largement invisibles, travaillant dans des maisons privées et derrière des portes closes. Elle a noté avec préoccupation que nombre d'entre eux sont victimes d'exploitation et d'abus tout au long du cycle de migration, à commencer par certaines agences de placement qui se livrent à des pratiques contraires à l'éthique, par exemple quand elles donnent de fausses informations sur les conditions de travail dans le pays de destination et qu'elles imposent des frais de recrutement illégaux.
- 182.** La commission a souligné que la protection effective des droits des travailleurs domestiques dépend de cadres juridiques solides et complets et de mécanismes d'application et de contrôle efficaces. Elle a toutefois fait observer que les caractéristiques particulières du travail domestique peuvent poser des difficultés pour garantir que les droits reconnus par la loi soient effectivement mis en œuvre. Le fait que le travail domestique s'effectue principalement au domicile des particuliers peut donner lieu à des conflits entre la nécessité d'effectuer une visite de l'inspection du travail sur le lieu de travail et le droit légal à la vie privée de l'employeur individuel ou du ménage. Comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, un certain nombre de pays ont mis au point des moyens de concilier à la fois le droit à la vie privée de l'employeur et du ménage et la protection effective des droits des travailleurs domestiques.
- 183.** En examinant les difficultés rencontrées par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, la commission a jugé préoccupants les taux élevés de violence, de harcèlement et d'abus au travail dans ces deux secteurs. Ce phénomène n'a fait que s'amplifier pendant la pandémie de COVID-19. La commission a souligné qu'il est nécessaire de prendre des mesures urgentes pour s'attaquer à ce problème, notamment par l'adoption et la mise en œuvre de lois et de politiques, en soulignant que la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne fournissent des orientations utiles à cet égard.
- 184.** En ce qui concerne la question de la protection sociale et des conditions de travail, la commission a noté que, dans certains pays, des infirmières et infirmiers sont employés dans le cadre de formes de modalités de travail qui, dans certains cas, entraînent des déficits de travail décent. En outre, dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont toujours exclus de la couverture légale prévue par la législation du travail et n'ont donc pas accès aux soins de santé et à la sécurité sociale, alors qu'ils sont des travailleurs de première ligne à risque. À cet égard, la commission a rappelé que la protection sociale est l'un des quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT et que le personnel infirmier et les travailleurs domestiques ont droit à un travail décent.

Engagements communs

- 185.** La commission a reconnu qu'il est urgent de s'attaquer à la pénurie de personnel infirmier que connaissent la plupart des pays, en augmentant les investissements dans les systèmes de santé nationaux et le personnel infirmier, et en améliorant encore les conditions de travail pour attirer et retenir ce personnel dans la profession. En ce qui concerne les conséquences des flux migratoires sur les systèmes de santé, les membres de la commission provenant des pays de destination ont reconnu qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour réduire leur trop forte dépendance à l'égard du personnel infirmier migrant, tandis que les membres provenant des pays d'origine ont reconnu qu'il faut prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail de leur personnel infirmier national, de manière à pouvoir attirer et retenir des effectifs qualifiés.

- 186.** La commission s'est félicitée de l'engagement exprimé par les mandants tripartites en faveur d'une amélioration accrue des conditions de travail du personnel infirmier et des travailleurs domestiques. Outre la protection adéquate des travailleurs, la commission a estimé qu'il est essentiel d'élaborer et de maintenir en place des procédures et des mécanismes de conformité pour faire dûment appliquer cette protection. S'agissant des travailleurs domestiques, il conviendrait également de veiller à ce qu'ils soient couverts par la législation nationale du travail et de prendre des mesures garantissant l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, de manière générale, en ce qui concerne la durée normale du travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et le congé annuel payé, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques propres au travail domestique.
- 187.** Dans ce contexte, la commission a souligné l'importance fondamentale de garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que du droit à la non-discrimination, au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques. Le personnel infirmier devrait être impliqué et consulté à tous les stades de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques relatives au personnel infirmier. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants, il conviendrait de se pencher sur les obstacles pratiques à la formation de syndicats et à l'affiliation à ceux-ci, ainsi qu'à la négociation collective.

Moyens d'action de l'OIT

- 188.** La commission a demandé au BIT d'élaborer un plan d'action concret prévoyant certaines mesures prioritaires à prendre à la lumière de la discussion, notamment pour s'attaquer aux causes et analyser les conséquences de la pénurie mondiale de personnel infirmier sur les conditions de travail du personnel infirmier et sur la qualité des soins infirmiers fournis. Il conviendrait que le BIT examine les mesures nécessaires à prendre pour garantir une formation adéquate et une éducation de qualité, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie du personnel infirmier, y compris une formation à l'utilisation d'appareils numériques et des nouvelles technologies, de manière à faciliter l'accès à des services de santé de qualité. L'OIT a un rôle important à jouer dans ce contexte; en outre, ces efforts devraient être déployés en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé.
- 189.** À la lumière de la pandémie de COVID-19, la commission a reconnu qu'il faut d'urgence élaborer et mettre en œuvre, en consultation avec le personnel infirmier et les partenaires sociaux, des politiques nationales complètes, à long terme et volontaristes concernant le personnel infirmier et les services infirmiers, en vue de promouvoir l'amélioration accrue de leurs conditions de travail. En consultation avec les partenaires sociaux, les représentants du personnel infirmier et les autres principales parties prenantes, les gouvernements devraient aborder la question de la planification des effectifs, des qualifications, de l'éducation et de la formation dont a besoin le personnel infirmier, aujourd'hui et demain, de manière à garantir qu'il y aura suffisamment de personnel infirmier au bon endroit et disposant des compétences qui permettront de fournir des services infirmiers de qualité et d'assurer la santé et le bien-être de la population.
- 190.** La commission a préconisé la tenue de nouvelles consultations tripartites approfondies sur le recours accru à toutes les formes de travail dans le secteur des soins de santé et leurs répercussions sur les conditions de travail du personnel infirmier.

191. La commission a indiqué qu'il faut s'attaquer sans délai aux déficits de travail décent qui touchent les travailleurs domestiques, à la fois nationaux et migrants. La commission a appelé les États Membres à adopter des dispositions législatives ou, le cas échéant, à modifier celles en vigueur en vue de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, de manière générale, en ce qui concerne la durée normale du travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et le congé annuel payé, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques propres au travail domestique. Elle a également appelé les États Membres à adopter et à mettre en œuvre de toute urgence des mesures volontaristes pour combattre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur du travail domestique.
192. La commission a également demandé au Bureau d'examiner les causes profondes de l'informalité dans le secteur du travail domestique, étant donné les liens étroits qui existent entre la prévalence de l'informalité dans ce secteur et les déficits de travail décent chez les travailleurs domestiques, dans le but de définir les mesures incitatives visant à promouvoir et à appuyer la formalisation, conformément à la recommandation n° 204.
193. La commission a jugé essentiel de promouvoir la reconnaissance de la liberté syndicale et des droits de négociation collective des travailleurs domestiques, indépendamment de leur statut dans l'emploi ou de leur nationalité. Elle a souligné qu'il importe d'éliminer les obstacles administratifs, juridiques et pratiques à la création d'organisations de travailleurs domestiques et d'organisations d'employeurs, au dialogue social et à la négociation collective.
194. Tout en prenant note du nombre élevé/croissant de personnel infirmier migrant et de travailleurs domestiques migrants, la commission a souligné qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour fournir à ces travailleurs une protection juridique et sociale et pour combattre les pratiques abusives, conformément aux normes internationales du travail à jour.
195. Notant que des procédures et des mécanismes d'application efficaces sont nécessaires pour garantir un travail décent aux travailleurs domestiques, la commission a souligné qu'il est nécessaire de renforcer les capacités des inspections nationales du travail, ainsi que la promotion et l'échange de bonnes pratiques permettant aux inspecteurs de parvenir à un équilibre entre les intérêts privés des individus et des ménages et l'application effective des droits du travail des travailleurs domestiques.
196. La commission a insisté sur la valeur que revêt l'assistance technique du Bureau pour renforcer la capacité des mandants tripartites et les aider à élaborer des cadres législatifs et stratégiques solides, ainsi que des institutions du travail fortes, dans le but de soutenir la mise en œuvre effective des droits du travail du personnel infirmier et des travailleurs domestiques. Elle a également encouragé les États Membres à envisager de ratifier les conventions nos 149 et 189 et demandé au Bureau de fournir une assistance technique à cet égard.
197. La commission a demandé au Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, de la discussion tripartite qui a suivi et de son résultat, dans les travaux pertinents de l'OIT. Il a été espéré que l'Étude d'ensemble pourrait fournir des informations et des orientations utiles pour la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin qui se tiendra à la 112^e session de la Conférence, en juin 2024.
198. **Membres travailleurs:** Nous nous félicitons de l'adoption de ce résultat très important qui reflète en grande partie la teneur des discussions qui ont eu lieu au sein de la commission et les constats faits. Toutefois, nous nous permettons d'attirer particulièrement l'attention sur quelques aspects. Premièrement, le résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble insiste sur

l'importance de la dimension de genre. Le secteur examiné par l'Étude d'ensemble illustre l'ampleur des défis en la matière, que ce soit l'écart salarial, les violences subies par les femmes sur leur lieu de travail ou encore le travail non rémunéré. Deuxièmement, les droits habilitants, comme la liberté syndicale et la négociation collective, qui permettent d'accéder aux autres droits, doivent faire l'objet d'actions prioritaires afin d'être mis en œuvre. Il faut également accorder une attention particulière aux travailleurs précaires pour lesquels il faut prendre des mesures spécifiques. Les travailleuses et les travailleurs migrants doivent aussi faire l'objet d'une protection spécifique étant donné leur vulnérabilité accrue. Les membres travailleurs n'insisteront jamais assez sur l'importance de l'approbation et de la ratification des instruments examinés, mais aussi tous ceux relatifs aux sujets soulevés. Nous invitons donc le Bureau à donner effet aux conclusions de la commission, en mettant en œuvre un plan d'action orienté vers des mesures prioritaires.

D. Exécution d'obligations spécifiques

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

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

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

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

201. La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 99^e session (2010) jusqu'à la 108^e session (2019)) puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 105^e (2016) et 107^e (2018) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance dédiée de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.
202. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et en particulier de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Certains gouvernements ont demandé l'assistance du Bureau pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.
203. La commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes est une exigence de la plus haute importance pour assurer l'efficacité des activités normatives de l'OIT. Elle a également rappelé que les gouvernements peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.
204. La commission a relevé que les pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Angola, Bahamas, Bahreïn, Belize, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie**. La commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés prendront les mesures appropriées de manière à remplir leur obligation constitutionnelle de soumission.

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

205. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole durant la séance dédiée. Certains gouvernements ont demandé l'assistance technique du Bureau. La commission a rappelé que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le système de contrôle. La commission a également rappelé que l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées revêt une importance particulière. La commission a souligné l'importance que revêt le respect des délais prescrits pour l'envoi des rapports. Par ailleurs, la commission a souligné l'importance fondamentale de soumettre des informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts afin de permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. À cet égard, la commission a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.

206. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2021, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **65,9** pour cent (40 pour cent pour la session de 2020). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **74,2** pour cent (comparé à 42,8 pour cent en juin 2021).
207. La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les États suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Ouganda, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Tchad, Tuvalu, Vanuatu** et **Yémen**.
208. La commission a également noté que des premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les États suivants depuis deux ans ou plus: **Albanie, Congo, Gabon, Guinée** et **Guinée équatoriale**.
209. La commission note qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2021 de la part des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, État plurinational de Bolivie, Comores, Congo, Dominique, Érythrée, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Kiribati, Liban, Macédoine du Nord, Madagascar, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni – Îles Vierges britanniques, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu** et **Yémen**.

1.3. Appels urgents

210. Suite à la décision de la commission d'experts d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des appels urgents et d'attirer l'attention de la commission sur les cas correspondant aux pays qui n'ont pas envoyé leur rapport, dus au titre de l'article 22 de la Constitution, depuis au moins trois ans, ni de premiers rapports depuis au moins trois ans, la commission a invité les gouvernements de l'**Albanie**, du **Congo**, de la **Dominique**, de la **Guinée**, de la **Guinée équatoriale**, du **Liban**, de **Sainte-Lucie** et de **Vanuatu** à envoyer le rapport dû dès que possible. La commission a fait savoir à ces gouvernements que la commission d'experts pourrait examiner quant au fond l'application des conventions concernées à sa prochaine session, sur la base des informations de caractère public à sa portée, même si le gouvernement n'a pas envoyé le rapport correspondant. La commission a en outre rappelé la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin de remplir leurs obligations de présentation de rapports.

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

211. La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des études d'ensemble de la commission d'experts. À cet égard, la commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés se conformeront à leur obligation de fournir ces rapports et a rappelé que le Bureau peut fournir une assistance technique pour les aider à se conformer à cette obligation.
212. La commission a noté que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Belize, Brunéi Darussalam, Congo,**

Djibouti, Dominique, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

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

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

2. Application des conventions ratifiées

- 214.** La commission a noté avec **intérêt** les informations contenues au paragraphe 104 du rapport de la commission d'experts concernant de nouveaux cas dans lesquels la commission a exprimé sa satisfaction relative aux mesures prises par un gouvernement, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. En outre, la commission d'experts a mentionné, au paragraphe 107 de son rapport, les cas dans lesquels elle a noté avec intérêt certaines mesures prises pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Ces résultats constituent des preuves tangibles de l'efficacité du système de contrôle.
- 215.** Au cours de la présente session, la commission a examiné 22 cas individuels concernant l'application de diverses conventions ⁵.

2.1. Cas spéciaux

- 216.** La commission a considéré qu'il y avait lieu d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet des cas de l'application de la convention n° 87 par le Bélarus et le Myanmar. Le compte rendu complet de la discussion de ces cas et les conclusions de la commission sont reproduits dans la partie II de ce rapport.

2.2. Défaut continu d'application

- 217.** La commission rappelle que ses méthodes de travail prévoient d'énumérer les cas de défaut continu d'éliminer de sérieuses carences, pendant plusieurs années, dans l'application des conventions ratifiées dont elle avait antérieurement discuté. La commission note avec une **profonde préoccupation** le défaut continu pendant plusieurs années d'éliminer de sérieuses carences dans l'application par le **Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.**

⁵ La section C de la partie II du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.

3. Participation aux travaux de la commission

- 218.** La commission tient à exprimer son appréciation aux **34** gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels.
- 219.** La commission **regrette** cependant que les gouvernements des États suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de faire rapport et leurs autres obligations liées aux normes: **Afghanistan, Bahreïn, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Érythrée, Gabon, Guinée, Haïti, Îles Marshall, Kiribati, Libye, Macédoine du Nord, Madagascar, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Sierra Leone, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Yémen et Zambie.**
- 220.** La commission **regrette** également que le gouvernement des **Îles Salomon**, bien qu'accrédité, n'ait pas participé à la discussion sur l'application de la convention n° 182 dans le pays.
- 221.** La commission note avec **regret** que les gouvernements des États suivants qui n'étaient pas représentés à la Conférence n'ont pas été en mesure de participer aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de faire rapport et de leurs autres obligations liées aux normes: **Dominique, Gambie, Guinée équatoriale, Tuvalu et Vanuatu.**
- 222.** De manière générale, la commission **regrette** le nombre élevé de cas de manquements par les États Membres de leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. La commission observe que certains gouvernements ont fourni des informations écrites après la séance dédiée à l'examen de cette question. Si elle reconnaît les efforts faits à cet égard, la commission veut croire qu'à l'avenir les gouvernements feront preuve de célérité afin de lui permettre de procéder à cet examen en toute connaissance de cause. La commission a rappelé aux gouvernements qu'ils peuvent avoir recours à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés à cet égard.

E. Adoption du rapport et remarques finales

- 223.** Le rapport de la commission a été adopté tel qu'amendé.
- 224. Membres travailleurs:** Je voudrais tout d'abord remercier le secrétariat de notre commission, et en particulier notre président pour l'excellente organisation de nos travaux. J'adresse également mes remerciements au groupe des travailleurs qui, comme à son habitude, a assuré une participation active et constructive aux travaux de notre commission. Je remercie également Sonia Regenbogen pour sa participation active, ainsi que les membres du groupe des employeurs. Nous remercions également le groupe gouvernemental. En ce qui concerne les gouvernements dont le cas était examiné devant notre commission, nous avons dû regretter une accréditation tardive de l'un d'entre eux et une arrivée tardive d'un autre; un gouvernement s'est même permis de décliner l'invitation à se présenter devant notre commission, et tout ceci nous a obligés à revoir en dernière minute l'organisation de nos travaux. Ce n'est pas acceptable. Il est essentiel que les gouvernements garantissent leur participation sans perturber nos travaux. Le Bureau veillera dans le futur à fournir avec insistance toute l'assistance aux gouvernements concernés pour assurer leur participation à nos travaux. Il est important de rappeler que, dès que la liste longue est publiée, un mois avant

l'ouverture de la Conférence internationale du Travail, les gouvernements doivent se tenir prêts à participer activement aux travaux de notre commission.

- 225.** Les méthodes de travail, encore un peu particulières cette année, ont posé certains défis techniques qui ont parfois empêché la pleine participation de certains délégués à nos travaux. Nous le regrettons. Mis à part ces quelques accrocs, nous pouvons de manière générale nous satisfaire de la manière dont nos travaux ont été menés. Nous retiendrons d'ailleurs que nous aurions parfaitement pu examiner 24 cas individuels dans le format que nous avons connu cette année. C'est un enseignement que nous ne manquerons pas de retenir pour l'année prochaine. Mais tout cela n'a pas empêché notre commission, encore une fois, de faire un travail de fond considérable.
- 226.** L'examen de l'Étude d'ensemble nous a permis d'aboutir à des conclusions qui s'avéreront utiles dans le cadre d'une discussion prévue en 2024 au sein de la Conférence. Mais rien n'empêche évidemment les États Membres de lancer d'ores et déjà leurs propres initiatives en la matière.
- 227.** L'examen individuel des cas nous a également permis d'arriver à des conclusions consensuelles qui permettront aux États Membres de mettre en œuvre les recommandations qui y figurent et ainsi corriger la législation ou la pratique contraires aux conventions examinées. La balle est désormais dans leur camp et nous espérons que des actions rapides et décisives seront entreprises pour y donner suite. Nous comptons évidemment sur le Bureau pour assurer un suivi rigoureux de la mise en œuvre de ces recommandations, mais nous comptons également sur l'ensemble des mandants tripartites pour ce faire.
- 228.** Sans revenir sur l'ensemble des cas de graves violations qui mériteraient d'être encore une fois rappelés ici, je souhaite revenir sur un cas qui préoccupe profondément le groupe des travailleurs et pour lequel un double paragraphe spécial a été inséré dans le rapport pour la première fois depuis de très nombreuses années. En effet, notre commission a souligné, dans ce double paragraphe spécial, le défaut continu, dans le cas du Bélarus, d'éliminer de sérieuses carences dans l'application de la convention n° 87. Le caractère tout à fait particulier de ce paragraphe spécial se doit dès lors d'en porter des conséquences tout aussi particulières.
- 229.** Mais, malheureusement, il y a encore pire. Nous avons reçu ce matin de très mauvaises nouvelles sur la situation au Bélarus; et nous avons reçu ces informations de la part de nos collègues syndicalistes qui sont dans le pays. Notamment, le Procureur général du Bélarus veut éliminer pratiquement toutes les organisations syndicales indépendantes et libres; et le Procureur général a envoyé une requête à la Cour suprême pour mettre fin aux activités d'un très grand nombre de syndicats, notamment: le Syndicat libre du Bélarus (SPB), le Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), le Syndicat indépendant du Bélarus (BNP), le Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP) et le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) et ses organisations affiliées. Plusieurs de ces organisations ont été citées pendant nos travaux, pendant notre discussion du cas du Bélarus dans cette commission. Le Procureur général du Bélarus prétend donc que les activités des organisations syndicales indépendantes et libres ont été politisées et que leurs dirigeants se sont engagés dans des activités destructives. Donc, des procédures pénales, criminelles, ont été lancées sur tous ces faits que je viens d'énoncer.
- 230.** Tout ceci se passe pendant la Conférence internationale du Travail, après que le cas a été discuté dans notre Commission de l'application des normes et avant que les conclusions unanimes et consensuelles de notre commission aient été adoptées. Donc, selon nous, ceci est vraiment un comportement – je n'ai presque pas de mots pour le dire – qui met totalement l'Organisation contre le mur, avec une attitude pareille. Je tiens à le signaler dans cette

commission et je vais le reprendre aussi demain, dans mon discours devant la séance plénière de cette Conférence internationale du Travail. Ce qui se passe est inacceptable.

- 231.** Nous avons enfin aussi engagé, comme notre habitude le veut, le dialogue avec la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale afin d'échanger nos points de vue sur le rôle des différents organes de contrôle et les interactions qui existent entre eux. Cela a été l'occasion pour notre groupe de rappeler que la préservation et le renforcement de l'indépendance de la commission d'experts sont d'une importance cruciale et primordiale et qu'il ne peut être question de dicter la conduite des experts. Pour le groupe des travailleurs, il est donc inconcevable de tenter d'influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique, du contenu, de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. On ne peut et on ne pourra jamais établir une hiérarchie entre les différents organes de contrôle de l'OIT: la commission d'experts n'a jamais été et ne sera jamais un organe placé sous une quelconque tutelle. La complémentarité et l'indépendance de ces organes de contrôle sont fondamentales en ce qu'elles permettent de révéler des évidences qui ne peuvent qu'émerger sur la base du consensus. Elles permettent donc de libérer le plein potentiel des droits et des libertés fondamentaux contenus dans les normes internationales du travail.
- 232.** Il ressort bien sûr des discussions que nos groupes respectifs ont des vues très différentes au sujet de la nature des interactions qui doivent ou non exister entre ces différents organes de contrôle. Ces discussions mettent malheureusement aussi la crédibilité du système de contrôle de l'OIT sous une certaine pression. Il faut faire attention pour ne pas ainsi déstabiliser le système de contrôle de l'OIT, car déstabiliser le système de contrôle de l'OIT veut dire aussi déstabiliser l'effectivité des droits et libertés consacrés dans les normes internationales du travail. Ce n'est pas souhaitable, bien au contraire, et nous espérons vivement que toutes les personnes dans cette salle ne le souhaitent pas, bien au contraire. L'OIT se doit d'être une OIT dotée d'organes de contrôle solides et indépendants pour atteindre les objectifs constitutionnels qui sont les siens et donc qui sont les nôtres.
- 233.** Les discussions au sein de notre commission ont encore une fois mis au jour des divergences qui existent, des divergences de vues sur des questions fondamentales liées aux normes internationales du travail. Il s'agit tout d'abord, et ce n'est pas nouveau, de la question fondamentale du droit de grève. Que serait la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sans la reconnaissance pleine et entière d'un droit qui leur est intrinsèquement lié? La commission d'experts a apporté une réponse très claire et évidente à cette question et cette réponse malheureusement ne satisfait toutefois pas tout le monde. Mais, pour le groupe des travailleurs, il est clair qu'il ne peut y avoir aucun compromis sur la reconnaissance inconditionnelle du droit de grève sur base de la convention n° 87. Il s'agit d'un droit fondamental et indispensable à l'effectivité des droits et libertés consacrés par les normes internationales du travail.
- 234.** J'aurais souhaité m'en arrêter là avec les divergences de vues sur des questions fondamentales, mais il apparaît malheureusement qu'un autre principe fondamental de l'OIT est également remis en question, ou peut-être pas de la même façon, mais quand même. Nous ressentons un peu que cela commence. Le droit à la négociation collective est aussi un droit fondamental reconnu par les États Membres de par leur adhésion à l'Organisation internationale du Travail. Ils ont donc l'obligation constitutionnelle de respecter ce droit, de le promouvoir et de le concrétiser de bonne foi. En effet, comment réaliser les objectifs du progrès social et de la poursuite de justice sociale de l'OIT si une partie à la négociation peut pertinemment se permettre de refuser de se mettre autour de la table? À ce moment-là, il n'y a pas de négociation. Il est donc de mon devoir, en tant que porte-parole des travailleurs de la Commission de l'application des normes, de rappeler l'importance primordiale de préserver et

de renforcer les organes de contrôle de manière à assurer l'application effective des droits et libertés consacrés par les normes internationales du travail. Il est grand temps que notre Organisation puisse se concentrer sur la promotion de ses objectifs fondateurs.

235. L'un de ces objectifs fondateurs étant l'adoption et la promotion d'instruments internationaux du travail, le groupe des travailleurs a noté avec préoccupation que certains mandants ont découragé la ratification des instruments de l'OIT. Que ce soit dans le cadre de la discussion des cas de manquement grave ou dans le cadre de l'Étude d'ensemble à l'égard des instruments internationaux sectoriels, cela nous semble aller à l'encontre des missions fondamentales de l'OIT que l'ensemble des mandants se doivent de promouvoir activement.
236. Malgré ces difficultés, et cela est peut-être inhérent à nos travaux de dialogue, de discussion, de recherche de solutions et de consensus, nous devons nous réjouir d'avoir pu accomplir notre travail cette année. Si les travaux de notre commission s'achèvent aujourd'hui, le fruit de nos travaux doit désormais être mis en œuvre par l'OIT et ses mandants, et c'est un travail qui ne s'arrête jamais. C'est un travail permanent qui commence dès aujourd'hui mais qui ne s'est jamais arrêté. C'est donc vraiment un cycle perpétuel. Chacun aura un rôle à jouer pour assurer l'effectivité des conclusions adoptées par notre commission.
237. Avant de clôturer de mon côté nos travaux, il convient de remercier chaleureusement, au nom des membres travailleurs, les nombreux acteurs qui nous ont permis de les réaliser dans les meilleures conditions. Permettez-moi dès lors de remercier l'ensemble du Bureau pour l'excellente collaboration et l'ensemble du secrétariat qui a réalisé un travail colossal. Les interprètes et la régie, acteurs omniprésents de l'ombre, ainsi que ceux qui devaient organiser la communication à travers le monde: un grand merci! Également un mot de remerciement pour les gouvernements et leurs interventions et leurs apports pendant les différentes discussions que nous avons eues. Et, bien sûr, dans un système tripartite, il n'y a pas que les travailleurs et les gouvernements, il y a bien sûr aussi les employeurs. Donc, un grand merci aux employeurs qui ont également joué un rôle déterminant dans notre commission et plus particulièrement leur porte-parole, Sonia Regenbogen.
238. Je remercie bien sûr, et ce sera le dernier mot, mon groupe, celui des membres travailleurs, pour sa participation active, pour sa solidarité, pour sa confiance, pour son implication. Ceci ne rend pas toujours les choses faciles mais c'est cela l'activité syndicale dynamique. Donc, je voudrais bien remercier tous mes collaborateurs directs, ceux de la Confédération des syndicats chrétiens, de la Confédération syndicale internationale, ceux d'ACTRAV et également les membres de mon groupe qui ont participé de façon active comme porte-parole dans la discussion des cas qui ont figuré à l'ordre du jour dans notre commission. Je cite quand même aussi les personnes qui ont été porte-parole pour les cas individuels, Catherine Schlachter, Stephen Russell, Tjalling Postma, Alejandra Ortega Fuentes, Mi Kyung Ryu, Claudia Hofmann, Clare Middlemas et Marjorie Alexandre.
239. Je termine en adressant des remerciements tout particuliers à deux piliers du groupe des travailleurs de notre commission pour qui il s'agit de leur dernière participation. Il s'agit de Catherine Schlachter et de Marjorie Alexandre, qui ont contribué pendant de nombreuses années et de manière décisive à la défense des droits et libertés des travailleurs dans le monde. Mais nous savons qu'une fois que l'on a participé aux activités de l'OIT en tant que travailleur et syndicaliste, on ne peut plus jamais la lâcher. Elles vont donc certainement à l'avenir nous suivre à distance et rester en esprit et en âme avec nous.
240. **Membres employeurs:** Je voudrais commencer en donnant mon approbation au rapport de la Commission de l'application des normes et en recommandant son adoption. Cette année, la Commission de l'application des normes s'est tenue pour la première fois dans un format

hybride, conjuguant la présence en personne et la participation à distance, rendu possible par la technologie de la vidéoconférence. Dans l'ensemble, les membres employeurs sont satisfaits de ce que la commission ait pu conclure ses travaux dans les délais, grâce à la discipline et à la coopération de tous les délégués et, en particulier, nous remercions notre président, M. Pablo Topet, pour sa gestion efficace et ordonnée de nos travaux.

- 241.** En dépit de cette nouvelle formule, la commission a une fois encore fait la preuve de sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions claires, consensuelles et directes. Les membres employeurs saisissent ce moment pour réaffirmer leur attachement et l'importance qu'ils accordent à des conclusions issues d'un consensus qui donnent des orientations claires aux gouvernements.
- 242.** S'agissant de la discussion de 22 cas individuels, les membres employeurs ont eu la satisfaction d'apprendre que de nombreux gouvernements ont déjà commencé à prendre des mesures correctives ou projettent de le faire dans un proche avenir. Nous notons avec satisfaction que la majorité des gouvernements ont participé dans un esprit constructif aux travaux de la commission et exprimé clairement et fermement leur engagement à contribuer au système de contrôle sur les questions que nous avons discutées. Par ailleurs, les membres employeurs jugent qu'il est d'une importance capitale que les évaluations de la commission se fondent sur des éléments solides et pondérés. En fin de compte, la crédibilité des conclusions de la commission est tributaire de fondements concrets et solides. Il est souvent difficile d'établir les faits, c'est un processus qui demande du temps et des ressources. Les gouvernements devraient s'efforcer en particulier de fournir des informations complètes et d'actualité, en consultation avec les partenaires sociaux, de manière à faciliter la mission du système de contrôle.
- 243.** Les employeurs ont en outre demandé à plusieurs reprises à la commission d'experts de s'en tenir plus strictement au texte des conventions dans ses observations préliminaires non contraignantes sur l'application des conventions ratifiées et, à cet égard, de suivre à la lettre la méthodologie applicable aux termes de la Convention de Vienne sur le droit des traités. Lorsque les conventions de l'OIT prévoient expressément une certaine souplesse dans l'application de leurs dispositions, notamment en utilisant des termes généraux, il convient de ne pas compromettre cette opportunité par des observations restrictives et non contraignantes de la commission d'experts. En outre, nous demandons à la commission d'experts de rendre dûment compte des besoins des entreprises durables dans ses évaluations de conformité. Il s'agit là d'un élément important qu'a souligné la Déclaration du centenaire de l'OIT et qui doit aussi être dûment pris en compte dans le système de contrôle des normes de l'OIT.
- 244.** Nous ne profiterons pas de l'occasion pour aborder des questions relatives à l'avis que portent les membres employeurs sur l'interprétation de certaines normes internationales du travail, car nous estimons que notre position sur ces questions a été clairement exprimée lors de la séance d'ouverture. Nous tenons toutefois à signaler simplement que la position des membres employeurs, s'agissant de la convention n° 98, consiste à exhorter la commission d'experts à respecter intégralement le libellé de son article 4 et prendre en considération les dispositions de la convention relatives à la flexibilité.
- 245.** Nous voudrions saisir l'occasion pour encourager les membres de la commission, la commission d'experts et le Bureau à continuer de coopérer afin de renforcer la transparence, l'efficacité, l'équilibre, la pertinence et la gouvernance tripartite du système de contrôle des normes de l'OIT de bonne foi et d'une manière constructive. Au nom des membres employeurs, nous avons fait un certain nombre de propositions concernant les domaines mentionnés ci-après. Nous avons demandé des informations complémentaires sur la procédure que suit la commission d'experts pour les cas faisant l'objet d'une double note de bas de page. Nous avons

demandé que le texte des soumissions des organisations d'employeurs et de travailleurs à la commission d'experts puisse être consulté par le biais de liens hypertextes dans la version électronique du rapport de la commission d'experts ainsi que sur le site Web NORMLEX. Actuellement, bien que NORMLEX contienne des informations précisant quelles organisations d'employeurs ou de travailleurs ont remis des soumissions, leur texte ne peut pas être consulté. Comme il était dit dans la déclaration commune des travailleurs et des employeurs de 2017, des rapports des missions de suivi des conclusions de la commission, ou un résumé des résultats non confidentiels et concrets de la mission, devraient être publiés sur la page Web de la commission ou dans la base de données NORMLEX dans un délai raisonnable suivant l'achèvement de la mission. Lorsque ces rapports sont mentionnés dans les commentaires de la commission d'experts, on pourrait aussi faciliter l'accès à ceux-ci en intégrant des hyperliens dans le texte. Nous voulons croire, en outre, que la page Web de la commission, qui constitue un portail essentiel pour toute information pertinente sur l'action de la commission, sera encore développée et son niveau relevé.

246. Par ailleurs, la Commission de la Conférence a examiné plusieurs cas contenant des éléments de progrès cette année. Nous considérons que cela donne à la commission une occasion précieuse de mettre en évidence les bonnes pratiques des États Membres de l'OIT s'agissant de l'application des normes internationales du travail et de saluer, sur une base tripartite, les efforts que les gouvernements déploient avec succès pour mieux respecter les conventions ratifiées. Ce point est particulièrement important pour les membres employeurs, et nous sommes en faveur d'une augmentation de la part des cas de progrès dans le nombre de cas que nous examinons.
247. Les membres employeurs tiennent à mettre l'accent sur l'importance du suivi des conclusions de la commission. Selon nous, les conclusions de la commission représentent un consensus clair, tripartite sur les questions d'application et, de ce fait, définissent et posent le mandat de l'assistance technique du Bureau et des missions de suivi. Dans cet esprit, les spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs devraient être associés aux travaux de suivi afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés à contribuer au règlement des problèmes d'application d'une manière qui tienne compte de leurs besoins. Des rapports sur l'assistance technique fournie et les missions menées devraient être publiés en ligne dans un délai raisonnable. Le rôle clé que le Bureau joue pour aider les pays à mieux s'acquitter de leurs obligations liées aux normes ne saurait être trop souligné.
248. Nous encourageons également les gouvernements qui envisagent de ratifier d'autres normes internationales du travail à procéder à des évaluations préalables à la ratification. Il est important que la ratification ne soit pas considérée comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention, mais comme une intention de se conformer aux normes internationales du travail dont la ratification est envisagée. La ratification est en fait la décision que prend un gouvernement d'être lié par un traité en vertu du droit international, ce qui implique des obligations importantes de respect de présentation de rapports. À notre avis, les gouvernements qui abordent la ratification de manière prudente et ciblée sont ceux qui s'acquittent de leurs obligations, et l'application des conventions ratifiées en est améliorée. Selon nous, le système de contrôle s'en trouve allégé et peut se concentrer sur les cas les plus graves.
249. Nous pensons que les propositions que nous avons faites pourraient améliorer davantage la pertinence et l'acceptation du système de contrôle régulier des normes de l'OIT, et nous attendons avec intérêt d'examiner ces propositions de manière approfondie aux prochaines consultations triparties informelles sur les méthodes de travail de la commission.

250. En conclusion, les membres employeurs notent avec satisfaction la coopération et le déroulement globalement constructif de la session hybride de cette année. Les discussions se sont déroulées dans le respect des délais impartis. La plupart du temps, un consensus a été trouvé, quand cela était possible, et les désaccords – lorsqu'ils existaient – ont été mis en avant de façon respectueuse.
251. Je tiens à conclure en exprimant nos remerciements et notre gratitude au Département des normes internationales du travail pour avoir facilité cette session et pour tout le travail qu'il a accompli avant et pendant la Conférence. Il y a trop de personnes à remercier individuellement, mais je souhaite remercier tout particulièrement M^{me} Corinne Vargha et toute son équipe. Je vous remercie également, Monsieur le Président, pour la diplomatie et l'impartialité dont vous avez fait preuve pour conduire les réunions de la commission cette année et pour votre excellente gestion du temps.
252. Permettez-moi également de remercier les membres employeurs, et en particulier M. Keizer Moyane, M. Paul Mackay, M^{me} Annick Hellebuyck, M. Alberto Echavarria, M^{me} Laura Gimenez, M. Guido Ricci, M^{me} Juliana Manrique et M^{me} Martha Monsalve, pour leur appui et leur aide lors de la rédaction et de la présentation des observateurs du groupe des employeurs sur les cas individuels, l'Étude d'ensemble et le rapport du CEART. Je tiens de plus à exprimer notre gratitude à M^{mes} Maria Paz Anzorreguy et Rita Yip de l'Organisation internationale des employeurs, ainsi qu'à M. Christian Hess et M^{me} Maria Angel Palmi Reig. Sans leur indéfectible soutien, le travail intense de notre commission serait très difficile, je les remercie donc pour tout le travail qu'ils ont accompli. Nos remerciements s'adressent également à l'ensemble des membres employeurs qui ont participé à la Commission de la Conférence, pour leur soutien constant et la valeur de leur expérience collective.
253. Dernier point, mais non le moindre, je remercie mon ami M. Marc Leemans et son équipe ainsi que l'ensemble des membres travailleurs pour leur engagement et leurs contributions à nos discussions sur toutes les questions. Même si nous ne sommes pas d'accord, nous exprimons nos divergences de façon respectueuse et nous savons trouver un consensus. Je tiens à remercier de surcroît les représentants des gouvernements qui se sont beaucoup investis dans les travaux de la Commission de la Conférence. Nous avons pris bonne note de toutes vos interventions et nous vous remercions de cette participation active afin que nos discussions soient constructives, riches et productives.
254. Enfin, je terminerai en remerciant les interprètes et le support technique pour tout le travail accompli cette année. Je pense que, sans cette assistance spéciale, nous aurions eu une conférence très, très, difficile, alors merci pour tout ce travail qui se fait en coulisses.
255. **Membre gouvernementale, France:** Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses États membres, la République de Macédoine du Nord, la Serbie, le Monténégro, et l'Albanie, pays candidats, et la Norvège, pays de l'AELE, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la Géorgie, la République de Moldova et l'Ukraine s'alignent sur la présente déclaration. Pour commencer, nous aimerions remercier le Président de la Conférence, le Président de la commission, le rapporteur, ainsi que le Directeur général et le Bureau pour leur dévouement et leur persévérance à faire de cette conférence un succès et à veiller à ce que les travaux de cette importante commission soient conformes à son mandat fondamental. Dans le même ordre d'idées, nous tenons à remercier les porte-parole des travailleurs et des employeurs pour leur esprit constructif et leurs contributions. Nous nous félicitons de l'approche positive et de l'engagement des gouvernements dans le processus. La commission incarne une véritable essence de respect mutuel et de tripartisme et nous croyons fermement que l'engagement

dans le travail de notre commission pour améliorer la mise en œuvre des conventions doit rester une priorité pour tous les mandants.

- 256.** Nous nous félicitons des discussions et apprécions le fait que nous ayons pu revenir presque à notre calendrier habituel. Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et du contrôle de leur mise en œuvre efficace et faisant autorité. Nous soutenons pleinement le postulat de la commission selon lequel cette base est essentielle pour une reprise centrée sur l'humain de la crise du COVID-19 qui soit inclusive, durable, équitable et résiliente, comme le souligne l'Appel mondial à l'action. Elle joue un rôle central dans la prévention d'une nouvelle régression socio-économique et dans la stabilisation des efforts de relance, ainsi que dans la garantie d'un travail décent et du développement durable en général.
- 257.** Nous sommes de fervents défenseurs de la nécessité d'un système de contrôle indépendant, efficace, solide et fondé sur des experts, pour superviser la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Nous sommes convaincus qu'un système de contrôle qui fonctionne bien, le tripartisme et le dialogue social sont essentiels pour garantir la crédibilité du travail de l'Organisation dans son ensemble. La Commission de l'application des normes est un mécanisme unique qui permet à tous les mandants de discuter de la mise en œuvre des conventions de l'OIT de manière constructive, respectueuse et tripartite, sur la base des observations objectives, impartiales et indépendantes de la commission d'experts. Ce mécanisme permet l'échange de vues et favorise le progrès. À cet égard, nous nous félicitons que les conclusions de la Commission de l'application des normes soient davantage orientées vers l'action, ambitieuses et atteignables, favorisant ainsi l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous les encourageons à se conformer aux conclusions dans toute la mesure possible, le cas échéant avec le soutien de l'assistance technique et/ou des missions de l'OIT.
- 258.** Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT, car nous restons convaincus qu'il s'agit de l'un des exemples les plus vastes et les plus précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles, qui, selon nous, fait face à de nouvelles attaques que nous devons surmonter à mesure qu'il gagne en importance. Nous nous réjouissons d'un engagement constructif avec le Bureau de l'OIT et les mandants tripartites dans le suivi des conclusions de la commission.
- 259. Président:** Tout a une fin et la présente session de la Commission de l'application des normes, après avoir mené à bien les tâches qui nous ont été confiées, touche à son terme. Nous pouvons dire: voilà! Nous sommes prêts à nous dire au revoir, à nous souhaiter bon vent et à espérer nous retrouver ici, si nous avons de la chance, l'année prochaine. Les 11 journées sont derrière nous. Elles appartiennent déjà au passé. Elles ne restent que dans nos mémoires et dans les textes indiquant le fait que nous avons examiné, entre autres éléments importants, l'Étude d'ensemble et 22 cas de manquements s'agissant de conventions fondamentales, de gouvernance et techniques (conventions n^{os} 87, 98, 122, 182, 111, 144, 105, 26 et 95). Permettez-moi de revenir sur les raisons de notre présence ici.
- 260.** On pourrait dire, comme nous aurions pu le penser, qu'il s'agit de contrôler le respect des normes que les pays ont ratifiées, observer les progrès accomplis, signaler les reculs. Seulement ça? Non. Il s'agit de trouver les moyens les plus adaptés pour faire des principes et des droits incorporés dans les normes une réalité. C'est un mécanisme particulier parce qu'il procède à un contrôle, en vue d'accompagner les États Membres dans l'adoption de mesures, au niveau national, alignant la législation et la pratique sur les instruments ratifiés. Comprenez bien que je considère que le système de contrôle et le mandat de cette commission constituent un exemple de dialogue social dans lequel les parties ne débattent pas de la raison, mais

recherchent de manière raisonnable des orientations afin d'atteindre des objectifs précieux et bien précis. Toutefois, cela ne pourrait se faire sans le travail qu'accomplit la commission d'experts. Des experts et des expertes qui, dans leurs rapports, intègrent un examen mené à partir des perspectives les plus variées en matière de tradition juridique et de contexte économique et culturel. Je tiens à m'arrêter sur ce qui constitue, à mes yeux, un patrimoine non seulement dans cette maison, mais aussi pour la communauté juridique universelle: l'ensemble de normes sur les avancées juridiques du corpus des normes internationales du travail qu'elles ont formé.

- 261.** À titre d'exemple, en Amérique, leurs critères sont pris en compte par la Cour interaméricaine des droits de l'homme et, souvent, par les plus hautes juridictions de la région. Pourquoi? Je comprends qu'elles font confiance à un processus presque centenaire auquel ont participé d'éminents juristes aux origines si diverses qu'il n'est pas plausible de dire qu'ils ont regardé au-delà du contenu des normes. C'est le temps, la persévérance, la continuité, l'examen strict auquel leurs critères sont exposés qui convainquent de la valeur indiscutable de leurs analyses juridiques. Cela me pousse à penser que le plus sensé est d'avoir des discussions solides à partir de leurs observations et recommandations qui, je le répète, sont le fruit du travail et de la réflexion de dizaines de juristes qui, depuis près d'un siècle, alimentent ce processus à la manière d'alluvions. Je vous invite à remonter quatre-vingt-dix ans en arrière pour évoquer les membres de la commission d'experts de 1932: M. Erich, Sir Fremantle, M. Gautier, M. Gini, M. De Koschembahr-Lyskowski, M. McNair, M. Von Nostiz, M. Quadrat, M. Rappard et M. Tschoffen. Je les mentionne pour mettre un nom sur ceux qui ont constitué le patrimoine qui nous a été légué. C'est sur cette base solide que se fonde le débat des partenaires sociaux au sein de cette commission, dans laquelle des arguments sont déroulés et des informations échangées sur la façon de remédier aux manquements, même quand il y a divergence quant à la pertinence de l'observation. Dans ces cas, l'équilibre s'impose et le système culmine. C'est le triomphe du dialogue social!
- 262.** C'est pour cela que je remercie celles et ceux qui ont inlassablement essayé de faire entendre la voix de ceux qui n'en ont pas, celles et ceux qui ont présenté des idées pour générer des richesses sans amoindrir la dignité des personnes; à vrai dire, celles et ceux qui s'orientent, dans les temps agités, pour régler les problèmes sociaux avec la boussole que cette Organisation internationale du Travail nous a offerte, il y a plus de cent ans, boussole sur laquelle l'aimant au nord porte une phrase qui ne prend pas une ride avec les ans: le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise. Je me plais à penser que, au moment de participer aux sessions de la commission, nul n'a pu se soustraire au devoir moral de participer en toute honnêteté, sans réserve, sans recourir à l'invective ou à la confusion, sans se laisser emporter par la dérive des temps modernes. Ceux qui l'ont fait savent l'immense bonheur que cela procure. Et, au risque de pécher par naïveté, je tiens à vous rappeler que le bien-être de chaque individu, loin de tout égoïsme, se trouve également quand on poursuit le bien commun et les biens sociaux.
- 263.** Quand je regardais les sièges de la salle, occupés par des personnes si différentes, aux langues multiples, aux cultures distinctes, aux religions si variées, je réfléchissais aux raisons qui pouvaient les unir, les faire se sentir partie d'une fraternité, et je suis persuadé que ce qui les porte, le rêve qui coule dans leurs veines, ce n'est rien d'autre qu'un avenir en commun, le fait de faire partie d'une communauté exempte d'inégalités et ayant des libertés. Vos préoccupations, vos inquiétudes, votre énergie, votre temps, tout se retrouve dans les discussions de la commission; ici se renouvelle l'engagement envers les normes internationales du travail. Ne pas se résigner à ce qu'elles ne soient que des promesses. Les rendre réalité.

- 264.** D'ailleurs, je prie les personnes que j'ai interrompues de bien vouloir m'excuser. Je n'ai pas voulu les offenser. J'ai simplement essayé d'administrer le temps de façon à pouvoir mener à bien les travaux de la commission.
- 265.** L'heure est venue de vous dire au revoir. Toutefois, avant de le faire, je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes qui ont permis que nous arrivions à bon port, sains et saufs. Je me sens conforté par ce que nous avons accompli et j'ai l'impression que vous partagez mon sentiment. Comme le disait la poétesse chilienne Gabriela Mistral, ce sont les lieux qui font les gens et, pour reprendre le langage courant de mon pays, j'avoue qu'ici j'ai rencontré de belles personnes. Généreuses et de qualité.
- 266.** À mes compagnons de route. À la Directrice du Département des normes internationales du travail, Corinne Vargha: je ne sais par quels mots vous exprimer ma gratitude pour tout ce que vous avez fait pour moi, mais je ne sais comment vous dire toute mon admiration et tout mon respect pour votre intelligence, votre sérénité et votre bonhomie. À Karen Curtis, pour votre caractère exquis et pour vos marques d'affection professionnelle qui m'ont réconforté pendant ces deux semaines et, bien sûr, pour la finesse de votre pensée. À Horacio Guido, pour votre amitié et votre extraordinaire dévouement qui a fait que je me suis senti comme à la maison. À Xavier Beaudonnet, Cécile Balima et Jordi Agustí Panareda, Katerina Tsotroudi, Deepa Rishikesh, Torsten Schackel et Anna Torriente, pour tout ce que vous faites sans qu'on puisse vous remercier publiquement, et à toutes celles et ceux qui participent en coulisses aux travaux de la commission.
- 267.** Aux vice-présidents, M^{me} Sonia Regenbogen et M. Marc Lemmans, pour votre énergie, pour la façon dont vous vous êtes acquittés de votre tâche et pour votre cordialité envers les membres du bureau: je vous salue et je vous remercie, vous, ainsi que celles et ceux qui ont assumé le rôle de porte-parole. Au rapporteur, M. Zaman Mehdi, pour votre accompagnement et votre cordialité à chaque séance. Et à tous les membres du Bureau qui ont soutenu les travaux de la commission, en les personnes de Rosinda Silva et Carlos Magalhães qui ont fait preuve de tant de patience avec moi et sans lesquels je n'aurais pas pu m'essayer à ce rôle, dans ce fauteuil, à la présidence des travaux, je vous exprime mon infinie gratitude. Je remercie également les personnes qui nous ont accompagnées chaque jour dans la salle: Raymundo Rubén, Anitha Nagarajan et Samir Koufane. Je vous suis à jamais redevable. Et à celles et ceux qui ont jeté les ponts pour que nous puissions nous comprendre dans cette tour de Babel, les interprètes, qui nous ont permis de communiquer entre langues, dans un effort que je juge extraordinaire.
- 268.** Je tiens enfin à vous dire que, demain, quand j'arriverai dans mon pays, l'Argentine, dans mon quartier, à Buenos Aires, chez moi, quand on m'ouvrira la porte et que ma compagne m'accueillera, je pourrai la regarder dans les yeux et lui dire: «mission accomplie». Vous aussi, vous pourrez regarder dans les yeux celles et ceux qui vous attendent. Et si l'on me demande pourquoi, je répondrai: parce que j'ai l'intime conviction que ce que nous avons accompli contribue à rendre le monde meilleur. Et si tel n'est pas le cas, ne me privez pas de cette illusion, ne la voilez pas, ne me l'arrachez pas: elle m'aide à me lever chaque matin et à continuer d'essayer. Rêvons grand, cela vaut la peine.

Genève, le 11 juin 2022

(Signé) M. Pablo Topet
Président

M. Zarman Medhi
Rapporteur

Annexe I

Conférence internationale du Travail
110^e session, Genève, 2022

► CAN/D.1

Commission de l'application des normes

Date: 27 avril 2022

► Travaux de la commission

I. Travaux de la commission

1. Le présent document (D.1) contient des informations sur la manière dont la Commission de l'application des normes (la commission) effectue ses travaux. Il est soumis pour adoption à la commission lorsqu'elle commence ses travaux à chaque session de la Conférence ¹. Il reflète les résultats des discussions et des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu, depuis 2002, concernant les méthodes de travail de la commission, y compris sur les questions suivantes: l'élaboration de la liste des cas individuels devant être discutés par la commission, la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas individuels, la gestion du temps et le respect des règles parlementaires de la bienséance.
2. Ce document tient compte des résultats des dernières consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu le 7 avril 2022. Ces consultations ont examiné les ajustements spéciaux qu'il conviendrait d'apporter aux méthodes de travail de la commission afin qu'elle puisse s'acquitter de ses obligations constitutionnelles dans le cadre d'une Conférence qui se déroulera dans un format combinant présence physique et participation à distance par vidéoconférence.

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

3. La Conférence constitue une Commission de l'application des normes qui est chargée d'examiner:
 - a) le respect par les Membres de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution;

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

- b) les cas individuels relatifs aux mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties;
 - c) la législation et la pratique des Membres relatives à des conventions auxquelles ils ne sont pas parties et à des recommandations choisies par le Conseil d'administration (étude d'ensemble).
4. La Commission de l'application des normes examine en outre des rapports transmis par le Conseil d'administration à la Conférence en vue de leur examen par la commission.
 5. Aucune résolution ne peut être soumise à la Commission de l'application des normes au titre de l'article 41.
 6. La Commission de l'application des normes présente un rapport à la Conférence.
 7. Les questions relatives à la composition de la commission, au droit de participer à ses travaux et à la procédure de vote sont régies par le règlement des commissions de la Conférence figurant à la partie 4 du Règlement de la Conférence.
 8. Chaque année, la commission procède à l'élection de son bureau: président(e), vice-président(e)s et rapporteur(e).

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

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

B. Résumés des rapports

12. À sa 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé de nouvelles mesures de rationalisation et de simplification des dispositions concernant la présentation par le Directeur général à la Conférence de résumés des rapports fournis par les gouvernements au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution ³. Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la commission.

² Voir le paragraphe 88 du rapport général de la commission d'experts. Une liste des demandes directes figure à l'annexe VII du rapport III (partie A).

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

C. Autres informations

- 13.** Le secrétariat établit des documents (désignés par l'appellation «documents D») qui sont mis à disposition⁴ au cours des travaux de la commission par le biais de sa [page Web](#) et contiennent les informations suivantes:
- a) les rapports et informations parvenus au Bureau international du Travail depuis la dernière réunion de la commission d'experts; sur la base de cette information, la liste des gouvernements invités à fournir des informations à la Commission de la Conférence suite à des manquements graves à leurs obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes est mise à jour⁵;
 - b) les informations écrites fournies par les gouvernements à la Commission de la Conférence en réponse aux observations de la commission d'experts lorsque ces gouvernements figurent sur la liste préliminaire des cas ou sur la liste des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence⁶;
 - c) les informations écrites fournies par les gouvernements qui ont été invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées⁷;
 - d) les informations écrites fournies par les délégués lors de la discussion générale⁸.

IV. Discussion générale

- 14.** Conformément à sa pratique habituelle, la commission commencera ses travaux par un examen de ses méthodes de travail sur la base du présent document. Elle engagera ensuite une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT, essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts.
- 15.** Compte tenu des limitations des temps de parole décidées lors des consultations tripartites pour ces discussions (voir ci-dessous partie IX), les délégués pourront également présenter des informations écrites. Ces informations seront publiées 24 heures avant la séance concernée, traduites dans les trois langues, et intégrées dans le rapport final de la commission⁹.
- 16.** La commission poursuivra ses travaux par une discussion de l'étude d'ensemble intitulée «Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui». Cette étude porte sur la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011¹⁰.

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

⁵ Voir ci-dessous la partie V.

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

⁷ Voir ci-dessous sous la partie V.

⁸ Voir ci-dessous sous la partie IV.

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

¹⁰ Il convient de rappeler que le sujet des études d'ensemble a été aligné sur les objectifs stratégiques qui sont examinés dans le cadre des discussions récurrentes en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une

17. Lors des consultations tripartites informelles d' avril 2022, il a été décidé, à titre exceptionnel, d'allouer, dans la mesure du possible, trois heures à la discussion de l'étude d'ensemble, en appliquant une certaine flexibilité compte tenu de l'importance du thème traité. Les temps de parole habituels ont été maintenus avec une augmentation du temps de parole pour les observations initiales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs (voir-ci-dessous partie IX). Tout comme en 2021, il est proposé de structurer la discussion autour de trois questions génériques, étant entendu que cela n'aurait pas pour effet de limiter les interventions des orateurs à ces seules questions abordées dans l'étude d'ensemble. Les questions génériques sont les suivantes:
- progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments examinés;
 - mesures à prendre pour promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés;
 - pistes pour l'avenir en matière d'action normative et d'assistance technique.

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

18. Les gouvernements sont invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées. Ces cas sont traités au cours d'une séance de la commission spécialement prévue à cet effet. Les gouvernements qui soumettent les informations demandées avant cette séance ne seront pas appelés à se présenter devant la commission. Les discussions de la commission, y compris toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères énoncés ci-dessous, sont reflétées dans le rapport de la commission.
19. Dans le cadre des consultations tripartites informelles d'avril 2022, il a été décidé de maintenir, à titre exceptionnel, la procédure spéciale mise en place l'année dernière pour l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport:
- les gouvernements concernés sont invités à communiquer des informations écrites sur ces manquements **avant le lundi 16 mai 2022**;
 - les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs sont invités à envoyer leurs observations générales **au plus tard le vendredi 27 mai 2022**;
 - le Bureau établira dans les trois langues un document réunissant les informations reçues, **24 heures avant la séance consacrée à l'examen de ces cas**;
 - lors de la séance, les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter de informations concernant des faits nouveaux, avec un temps de parole limité, et les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs présenteront leurs remarques finales.

mondialisation équitable (2008). Dans le cadre du nouveau cycle quinquennal de discussions récurrentes adopté par le Conseil d'administration en novembre 2016, l'examen des études d'ensemble par la commission continuera d'avoir lieu un an avant la discussion récurrente correspondante. La synchronisation parfaite de l'étude d'ensemble et du débat qui lui est consacré au sein de la commission sera rétablie à la session de 2021 de la Conférence, dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale); voir GB.328/INS/5/2 et GB.328/PV (paragr. 25 et 102).

20. Il y a lieu de rappeler que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants ¹¹:
- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
 - les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
 - aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur des conventions non ratifiées ou des recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
 - il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution ¹²;
 - il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des observations ou des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été demandée pour la période considérée;
 - le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau.
21. À ses 88^e et 89^e session (2017 et 2018), la commission d'experts a décidé d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels urgents» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports ¹³. Il s'agit également d'attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant celle-ci. Ainsi, à sa session de novembre-décembre 2021, la commission d'experts a adressé des appels d'urgence à sept pays qui n'avaient pas envoyé les rapports demandés depuis trois ans ou plus, ainsi qu'à quatre pays qui n'avaient pas envoyé de premiers rapports depuis trois ans ou plus ¹⁴. Les pays auxquels des appels d'urgence ont été adressés seront invités à fournir des informations à la commission lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport.

VI. Cas individuels

22. La commission examine un certain nombre de cas relatifs à l'application des conventions ratifiées. Ces cas sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le rapport de la commission d'experts.
23. **Liste préliminaire.** Depuis 2006, une liste préliminaire des cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées qui pourraient être examinés par la commission est

¹¹ Ces critères ont été examinés pour la dernière fois par la commission en 1980 (voir *Compte rendu provisoire*, n° 37, Conférence internationale du Travail, 66^e session (1980), paragr. 30).

¹² La période visée s'étend de la 99^e session (2010) à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail, étant entendu que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 105^e (2016) et 107^e (2018) sessions.

¹³ Voir les paragraphes 9 et 10 du rapport général de la commission d'experts – rapport III (partie A), CIT, 107^e session, 2018.

¹⁴ Voir les paragraphes 73 et 77 du rapport général de la commission d'experts – rapport III (partie A), CIT, 110^e session, 2022.

préalablement envoyée aux gouvernements. Depuis 2015, la liste préliminaire des cas est mise à disposition trente jours avant l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail. La liste préliminaire répond au souhait des gouvernements d'être informés le plus tôt possible afin d'être en mesure de mieux se préparer à une éventuelle intervention devant la commission. Elle ne doit en aucun cas être considérée comme définitive, dans la mesure où l'adoption de la liste finale est une prérogative exclusive de la Commission de la Conférence. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2019, il a été décidé de donner l'opportunité aux gouvernements apparaissant sur la liste préliminaire des cas de fournir, s'ils le souhaitent, des informations écrites à la commission. Ces informations fournies, sur une base purement volontaire, ne devraient concerner que des développements récents non examinés par la commission d'experts. Elles doivent être transmises dans au moins l'une des trois langues de travail du Bureau au plus tard deux semaines avant le début de l'ouverture de la session de la Conférence ¹⁵ et, dans la mesure du possible, ne pas dépasser 2 000 mots. Un [modèle](#) spécialement conçu aux fins de la présentation de ces informations est disponible sur la page Web de la commission

- 24. Établissement de la liste des cas.** La liste des cas individuels est soumise à la commission pour adoption, après que les groupes des employeurs et des travailleurs se sont réunis pour la discuter et l'adopter. La liste finale est normalement adoptée au début des travaux de la commission, idéalement à sa deuxième séance au plus tard. Dans le cadre des consultations tripartites informelles d'avril 2022, il a été décidé que la liste finale pourrait être adoptée lors de la première séance de la session de la commission, qui se tiendra le lundi 30 mai 2022.
- 25.** Les critères de sélection des cas, tels que révisés en 2015, devraient tenir compte, de manière équilibrée, des éléments suivants:

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

- 26.** De plus, il est possible d'examiner un cas de progrès, comme cela s'est fait en 2006, 2007, 2008 et 2013 ¹⁶.

¹⁵ Lors des consultations tripartites informelles, il y a eu accord pour fixer la date limite de l'envoi de ces informations au lundi 16 mai 2022.

¹⁶ Voir paragraphes 101 à 107 du rapport général de la commission d'experts. Les critères définis par la commission d'experts pour identifier les cas de progrès sont également reproduits à l'annexe II du présent document.

27. Depuis 2007, il est habituel, suite à l'adoption de la liste des cas individuels, que les vice-présidents employeur et travailleur tiennent une réunion d'information informelle à l'intention des gouvernements pour expliquer les critères de sélection des cas individuels.
28. **Inscription automatique.** Depuis 2010, les cas inclus dans la liste finale sont automatiquement inscrits par le Bureau sur la base d'un système de rotation fondé sur l'ordre alphabétique français des noms des pays concernés. La formule «A+5» a été choisie afin d'assurer une véritable rotation des pays figurant sur la liste. Cette année, l'inscription commencera avec les pays dont le nom commence par la lettre «**D**». Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de cas inscrits suivant l'ordre alphabétique susmentionné sera composé des cas dans lesquels la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées à la Conférence, communément appelés «cas faisant l'objet d'une double note de bas de page»¹⁷. Ensuite le Bureau inscrira le deuxième groupe, qui sera constitué des autres cas figurant sur la liste finale, conformément à l'ordre alphabétique susmentionné. Dans le cadre des consultations tripartites informelles d'avril 2022, il a été convenu que, cette année encore, le Bureau adapterait cette pratique de planification afin de tenir compte des différents fuseaux horaires et de la complexité des cas de manière à garantir une certaine prévisibilité pour le gouvernement et les partenaires sociaux du pays concerné.
29. Des informations sur le programme de travail de la commission et la date à laquelle les cas pourront être discutés sont diffusées:
- a) dans le Bulletin quotidien et sur la [page Web](#) de la commission;
 - b) dans un document D contenant la liste des cas individuels et le programme de travail pour leur examen, qui sera mis à la disposition de la commission dès que possible après l'adoption de la liste des cas¹⁸.
30. **Soumission d'informations.** Avant d'être entendus par la commission, les gouvernements peuvent soumettre des informations écrites dont un résumé est établi par le Bureau et communiqué à la commission¹⁹. Ces informations écrites doivent être fournies au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas. Elles ont pour objet de compléter l'intervention orale faite par le représentant gouvernemental du pays concerné. Elles ne devront pas reproduire les informations contenues dans les déclarations orales ni aucune autre information déjà fournie par le gouvernement. Ces informations écrites ne doivent pas dépasser cinq pages.
31. **Adoption des conclusions.** Les conclusions relatives aux cas individuels sont proposées par les vice-présidents et soumis par le/la président(e) de la commission pour adoption. Les conclusions doivent prendre en considération les points soulevés pendant la discussion et les informations écrites fournies par le gouvernement. Les conclusions devraient être brèves et claires et préciser l'action attendue des gouvernements. Elles peuvent également inclure une référence à l'assistance technique devant être fournie par le Bureau. Elles devraient être l'expression de recommandations consensuelles. Les divergences d'opinions peuvent être reflétées dans le compte rendu des travaux de la commission.
32. Les conclusions relatives aux cas examinés devraient être adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet. Lors des consultations tripartites informelles d'avril 2022, il y

¹⁷ Voir paragraphe 99 du rapport général de la commission d'experts.

¹⁸ Depuis 2010, ce document D est annexé au rapport général de la commission.

¹⁹ Voir ci-dessus la partie III C.

a été convenu que les conclusions de tous les cas individuels seraient adoptées à la fin de la session de la commission ²⁰. Les conclusions sont visibles sur écran, et en même temps une copie papier de ces conclusions est fournie aux représentants gouvernementaux concernés dans l'une des trois langues de travail (choisie par le gouvernement). Compte tenu du format hybride de la session, cette année, les projets de conclusions seront transmis à une personne désignée par le gouvernement concerné quelques heures avant l'adoption du texte. Les représentants gouvernementaux peuvent prendre la parole après que le/la président(e) a annoncé l'adoption des conclusions.

33. Conformément à la décision de la commission de 1980 ²¹, la première partie de son rapport contiendra une section intitulée «Application des conventions ratifiées», dans laquelle la commission attire l'attention de la Conférence sur: i) les cas de progrès dans lesquels les gouvernements ont modifié leur législation et leur pratique afin d'éliminer les divergences antérieurement discutées par la commission; ii) certains cas spéciaux mentionnés dans des paragraphes spéciaux du rapport; et iii) les cas de manquements graves à l'application des conventions ratifiées dont la commission a discuté précédemment et qui persistent depuis plusieurs années, y compris les «appels d'urgence » (voir la section V).

VII. Participation aux travaux de la commission

34. Si, en dépit des invitations répétées de la commission, un gouvernement ne prend pas part à la discussion concernant son pays, les mesures suivantes seront appliquées, conformément à la décision prise par la commission à la 73^e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97^e session de la Conférence (2008) ²², et il en sera fait mention dans la partie correspondante du rapport de la commission:
- Conformément à la pratique habituelle, la commission, après avoir établi la liste des cas au sujet desquels les gouvernements pourront être invités à lui fournir des informations, adressera une invitation écrite aux gouvernements des pays concernés, lesquels seront régulièrement mentionnés dans le Bulletin quotidien.
 - Trois jours avant la fin de la discussion des cas individuels, le/la président(e) de la commission demandera au Greffier de la Conférence d'annoncer quotidiennement les noms des pays dont les représentants n'auront pas encore répondu à l'invitation, en les priant instamment de le faire au plus tôt.
 - Le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission examinera les cas pour lesquels les gouvernements n'auront pas répondu à l'invitation. Étant donné l'importance du mandat confié à la commission en 1926, qui est d'offrir un forum tripartite de dialogue sur des questions non résolues relatives à l'application de conventions internationales du travail ratifiées, le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission est un sérieux obstacle à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. Pour cette raison, la commission pourra examiner quant au fond les cas relatifs à des gouvernements inscrits et présents à la Conférence mais qui auront choisi de ne pas se présenter devant elle. Il sera rendu compte des discussions qui auront lieu sur de tels cas dans la partie appropriée du rapport portant à la fois sur les cas

²⁰ Les deux séances dédiées à l'adoption des conclusions des cas individuels sont prévues pour le vendredi 10 juin.

²¹ Voir ci-dessus la note de bas de page 12.

²² Voir *Compte rendu provisoire*, n° 24, Conférence internationale du Travail, 73^e session (1987), paragr. 33; et *Compte rendu provisoire*, n° 19, Conférence internationale du Travail, 97^e session (2008), paragr. 174.

individuels et sur la participation aux travaux de la commission. Pour ce qui est des cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examinera pas quant au fond mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent²³. Dans un cas comme dans l'autre, il sera veillé à mettre l'accent sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

VIII. Procès-verbaux verbatims

35. Dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission de novembre 2018 et mars 2019, il a été décidé que la discussion générale, la discussion de l'étude d'ensemble ainsi que la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes et la discussion des cas au cours desquels les gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts (cas «individuels»), seront reproduites sous forme de verbatims. Chaque intervention sera reproduite in extenso dans la langue de travail dans laquelle elle aura été prononcée, ou à défaut dans celle choisie par le gouvernement – anglais, français ou espagnol –, et les projets de procès-verbaux verbatims seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission²⁴. Selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatims des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur adoption par la commission. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre des amendements sera clairement annoncé par le/la président(e) de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatims seront disponibles. Les amendements devront être clairement indiqués et soumis par voie électronique²⁵. Afin d'éviter tout retard dans l'élaboration du rapport de la commission, aucun amendement ne sera accepté après l'approbation des procès-verbaux. Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatims, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.
36. À la suite des consultations tripartites informelles, il a également été décidé de réorganiser les deux parties du rapport de la Commission. La première partie du rapport de la commission contiendra le compte-rendu verbatim de la discussion générale, le résultat des discussions de l'étude d'ensemble, les conclusions adoptées à l'issue de l'examen des cas « automatiques » et de l'examen des cas « individuels »²⁶ – y compris, le cas échéant, les paragraphes spéciaux –, ainsi que le compte-rendu verbatim de la discussion concernant l'adoption du rapport et les remarques finales. Cette première partie du rapport sera produite sous forme de document consolidé traduit dans les trois langues pour adoption par la Conférence en séance plénière.

²³ Si un gouvernement n'est pas accrédité ou inscrit à la Conférence, la commission n'examinera pas le cas le concernant quant au fond, mais soulignera dans son rapport l'importance des questions soulevées par celui-ci. Il a été estimé qu'aucun pays ne devrait considérer que le fait d'être inscrit sur la liste préliminaire des cas individuels le dispense de se faire accréditer à la Conférence. Si un pays figurant sur la liste préliminaire s'inscrit après que la liste finale a été approuvée, il devrait être invité à fournir des explications (voir *Compte rendu provisoire*, n° 18, Conférence internationale du Travail, 100^e session (2011), partie I/59).

²⁴ Ces nouvelles modalités ont été adoptées lors des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016. Les délégués qui interviendront dans une langue autre que l'anglais, le français ou l'espagnol pourront indiquer au secrétariat dans laquelle de ces trois langues de travail leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal.

²⁵ Pour de plus amples précisions concernant la procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux, voir l'annexe III ou contacter le secrétariat.

²⁶ Cette année, compte tenu du fait qu'il a été décidé que la commission adopte toutes les conclusions à la fin de sa session, il ne sera matériellement pas possible de reproduire toutes les conclusions dans la première partie du rapport de la commission. Ces conclusions se trouvent néanmoins dans la deuxième partie du rapport.

37. La deuxième partie du rapport de la commission se composera des procès-verbaux verbatim trilingues (en *patchwork*) de la discussion de l'étude d'ensemble, de la discussion des cas « automatiques » et de la discussion des cas « individuels ». Ces procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission au fur et à mesure de leur adoption. La deuxième partie du rapport de la commission sera soumise pour adoption à la Conférence en séance plénière uniquement sous forme électronique.
38. Le rapport complet (première et deuxième parties) traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence en séance plénière.

IX. Gestion du temps

39. Tout sera mis en œuvre pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Lors des consultations tripartites informelles de 2021 et d'avril 2022, les limitations du temps de parole des orateurs applicables dans le cadre de l'examen des cas individuels, de la discussion générale et de la discussion de l'étude d'ensemble ont été revus pour tenir compte des circonstances spéciales dans lesquelles la commission devrait s'acquitter de son mandat compte tenu du nombre limité de séances à sa disposition et du caractère hybride des discussions. Ces temps de parole applicables, à titre exceptionnel, seront les suivants.

Pour la discussion des cas individuels:

- quinze minutes pour le gouvernement dont le cas est examiné;
- dix minutes pour les porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs;
- six minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera réparti entre les différents orateurs de chaque groupe;
- quatre minutes pour les groupes gouvernementaux;
- trois minutes pour les autres membres ²⁷;
- dix minutes pour les observations finales du gouvernement dont le cas est examiné;
- six minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs.

Pour la discussion générale:

- quinze minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
- quinze minutes pour la représentante du Secrétaire-général ainsi que pour la Présidence de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale;
- cinq minutes pour les déclarations des groupes gouvernementaux;
- trois minutes pour les autres membres.

²⁷ Ce temps pourra être ramené à deux minutes par le ou la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, par exemple si la liste des orateurs est très longue.

Pour la discussion de l'étude d'ensemble ²⁸:

- trente minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
- quinze minutes pour les groupes gouvernementaux;
- cinq minutes pour les autres membres;
- dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Toutefois, le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, pourra au besoin décider de réduire le temps de parole imparti, par exemple si la liste des orateurs est très longue. Les limitations du temps de parole seront annoncées par le/la président(e) au début de chaque séance et seront strictement appliquées.

40. Pendant les interventions, le temps restant à la disposition des orateurs sera affiché sur l'écran et visible par tous les orateurs. Une fois écoulé le temps de parole imparti, l'orateur sera interrompu.
41. La liste des orateurs sera également affichée sur l'écran. Les délégués souhaitant prendre la parole sont encouragés à s'inscrire sur cette liste le plus tôt possible ²⁹. Lors des consultations tripartites informelles d'avril 2022, il a été décidé de maintenir la pratique consistant à établir une liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque cas individuel et de l'étendre à toutes les questions à l'ordre du jour de la commission. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits au sein de la commission devront demander leur inscription sur la liste des orateurs en faisant la demande par courriel à l'adresse CAN2022@ilo.org et les temps de parole seront ajustés en fonction du nombre d'orateurs inscrits. Les orateurs qui ne seront pas inscrits à l'avance pourront se voir accorder la parole s'il reste suffisamment de temps à cette fin.

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

42. Les délégué(e)s à la Conférence ont envers celle-ci l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci.
43. Le/la président(e) est chargé(e) de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son but premier, à savoir offrir un forum tripartite international qui permette un débat approfondi et franc dans les limites imposées par le respect et la bienséance indispensables pour progresser efficacement dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

²⁸ Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016. Toutefois, lors des consultations tripartites d'avril 2022, il a été accepté d'augmenter le temps de parole des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de 15 à 30 minutes, et celui des groupes gouvernementaux de dix à quinze minutes.

²⁹ Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016.

Annexe 1

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

Extraits du rapport général de la commission d'experts (110/III(A))

94. Comme d'habitude, la commission a indiqué par des notes spéciales (communément appelées «notes de bas de page») ajoutées à la fin de ses commentaires les cas pour lesquels, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions en question, elle a jugé approprié de demander aux gouvernements de communiquer un rapport plus tôt que prévu et, dans certains cas, de fournir des données complètes à la Conférence lors de sa prochaine session, en juin 2022.

95. Aux fins d'identifier les cas pour lesquels elle insère des notes spéciales, la commission a recours aux critères de base décrits ci-après, tout en tenant compte des considérations générales suivantes. Premièrement, ces critères sont indicatifs. Exerçant un jugement lorsqu'elle applique ces critères, la commission peut également tenir compte des circonstances particulières du pays et de la durée du cycle de soumission des rapports. Deuxièmement, ces critères sont applicables aux cas dans lesquels un rapport anticipé est demandé, souvent désignés comme «note de bas de page simple», ainsi qu'aux cas dans lesquels le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence, souvent désignés comme «note de bas de page double». La différence entre ces deux catégories est une question de degré. Troisièmement, un cas grave justifiant une note spéciale pour fournir des détails complets à la Conférence (note de bas de page double) pourrait ne recevoir qu'une note spéciale pour fournir un rapport anticipé (note de bas de page simple) dans la mesure où il aurait fait l'objet d'une discussion récente au sein de la Commission de la Conférence. Enfin, la commission souhaite souligner qu'elle fait preuve de retenue dans son usage des «notes de bas de page doubles» par respect à l'égard des décisions prises par la Commission de la Conférence quant aux cas qu'elle souhaite discuter.

96. Les critères dont la commission tient compte sont les suivants:

- la gravité du problème; la commission souligne à ce propos qu'il est important d'envisager le problème dans le cadre d'une convention particulière et de tenir compte des questions qui touchent aux droits fondamentaux, à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs, ainsi qu'à tout effet préjudiciable, notamment au niveau international, sur les travailleurs et les autres catégories de personnes protégées;
- la persistance du problème;
- l'urgence de la situation; l'évaluation d'une telle urgence est nécessairement liée à chaque cas, selon des critères types en matière de droits humains, tels que des situations ou des problèmes qui menacent la vie et dans lesquels un préjudice irréversible est prévisible;
- la qualité et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la commission, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part de l'État de se conformer à ses obligations.

97. De plus, la commission souhaite souligner que sa décision de ne pas mentionner un cas pour lequel elle aurait, par le passé, attiré l'attention de la Commission de la Conférence, en double note de bas de page, n'implique en aucun cas que ce cas soit considéré comme un cas de progrès.

98. Au cours de sa 76^e session (novembre-décembre 2005), la commission a décidé que l'identification des cas pour lesquels un gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence s'effectue en deux étapes: dans un premier temps, l'expert ayant la responsabilité initiale d'un groupe particulier de conventions recommande à la commission l'insertion de notes spéciales; dans un second temps, compte tenu de l'ensemble des recommandations formulées, la commission prendra, après discussion, une décision finale et collégiale, une fois qu'elle aura examiné l'application de toutes les conventions.

Annexe 2

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

Extraits du rapport général de la commission d'experts (110/III(A))

101. À la suite de son examen des rapports envoyés par les gouvernements, conformément à la pratique établie, la commission mentionne dans ses commentaires les cas dans lesquels elle exprime sa **satisfaction** ou son **intérêt** par rapport aux progrès réalisés dans l'application des conventions considérées.

102. Lors de ses 80^e et 82^e sessions (2009 et 2011), la commission a apporté les précisions suivantes sur l'approche générale élaborée au cours des années concernant l'identification des cas de progrès:

- 1) L'expression par la commission de son intérêt ou de sa satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale, si bien que, dans le même commentaire, **la commission peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes** qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante.
- 2) La commission tient à souligner qu'**un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature des mesures prises par le gouvernement considéré.**
- 3) La commission exerce un jugement lorsqu'il s'agit de prendre note d'un progrès, en tenant compte de la nature spécifique de la convention et des circonstances particulières du pays considéré.
- 4) Le constat d'un progrès peut se référer à différentes sortes de mesures concernant la législation, la politique ou la pratique nationales.
- 5) Si elle exprime sa satisfaction par rapport à l'adoption d'une législation, la commission peut également envisager des mesures propres à assurer le suivi de leur application en pratique.
- 6) Dans l'identification des cas de progrès, la commission tient compte aussi bien des informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports que des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

103. Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de satisfaction dans son rapport, en 1964, la commission a continué à utiliser les mêmes critères généraux. La commission exprime sa **satisfaction** dans les cas dans lesquels, **à la suite des commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées.** Lorsqu'elle exprime sa satisfaction, la commission indique au gouvernement et aux partenaires sociaux que, selon elle, le problème particulier est réglé. Le fait de relever les cas de satisfaction a un double objectif:

- reconnaître formellement que la commission se félicite des mesures positives prises par les gouvernements pour faire suite à ses commentaires;
- fournir un exemple aux autres gouvernements et aux partenaires sociaux qui font face à des problèmes similaires.

[...]

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

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

Annexe 3

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

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

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

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

Les délégué(e)s sont invité(e)s à soumettre leurs amendements au secrétariat **par voie électronique**, en suivi des modifications («track changes»), à l'adresse suivante: CAN2022@ilo.org. Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du projet de procès-verbal verbatim en envoyant un courriel à cette adresse.

Les amendements ne seront acceptés **que s'ils sont envoyés à partir de l'adresse de courrier électronique** fournie par le/la délégué(e) concerné(e) lors de son inscription sur la liste des orateurs. Le secrétariat accusera réception du texte de l'amendement et prendra éventuellement contact avec le/la délégué(e) si la demande ne remplit pas les conditions indiquées dans le document CAN/D.1. Les délégué(e)s doivent préciser le projet de verbatim concerné et indiquer clairement les modifications qu'ils/elles souhaitent y apporter.

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

Annexe II

Conférence internationale du Travail
110^e session, Genève, 2022

► CAN/D.2

Commission de l'application des normes

Date: 30 mai 2022

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

La liste des 22 cas individuels sur l'application des conventions ratifiées
figure dans le présent document.

Gouvernements invités à fournir des informations à la commission

Pays	Numéro de convention
AZERBAÏDJAN	105 **
BÉLARUS	87
BÉNIN	182
CHINE	111 **
DJIBOUTI	122
ÉQUATEUR	87
EL SALVADOR	144
FIDJI	105
GUATEMALA	87
HONGRIE	98
ÎLES SALOMON	182
IRAQ	98
KAZAKHSTAN	87
LIBÉRIA	87
MALAISIE	98
MALAWI	111 **
MYANMAR	87 **
NICARAGUA	87
NIGÉRIA	26/95
NOUVELLE-ZÉLANDE	98
PAYS-BAS – SINT MAARTEN	87
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	182 **

** Double note de bas de page



► Compte rendu des travaux

4B

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 11 juin 2022

Deuxième partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Deuxième partie

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

Table des matières

	Page
I. Discussion sur l'Étude d'ensemble: <i>Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui</i>	5
II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	54
III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)	82
IV. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels) ..	96
Azerbaïdjan (ratification: 2000)	96
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	96
Bélarus (ratification: 1956)	119
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	119

Bénin (ratification: 2001).....	161
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	161
Chine (ratification: 2006).....	188
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	188
Djibouti (ratification: 1978)	227
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	227
El Salvador (ratification: 1995).....	238
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	238
Équateur (ratification: 1967)	260
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	260
Fidji (ratification: 1974).....	279
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	279
Guatemala (ratification: 1952).....	289
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	289
Hongrie (ratification: 1957)	324
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	324
Îles Salomon (ratification: 2012)	343
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	343
Iraq (ratification: 1962).....	355
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	355
Kazakhstan (ratification: 2000)	355
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	373
Libéria (ratification: 1962)	395
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	395
Malaisie (ratification: 1961).....	411
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	411
Malawi (ratification: 1965).....	430
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	430

Myanmar (ratification: 1955)	453
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	453
Nicaragua (ratification: 1967)	472
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	472
Nigéria	488
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (ratification: 1961)	488
Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratification: 1960)	488
Nouvelle-Zélande (ratification: 2003)	507
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	507
Pays-Bas – Sint-Maarten (déclaration: 1951)	530
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	530
République centrafricaine (ratification: 2000)	541
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999)	541

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2021 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 10 juin 2022) (articles 22 et 35 de la Constitution)	564
II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (au 10 juin 2022) (article 22 de la Constitution)	567

I. Discussion sur l'Étude d'ensemble: *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour: discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*.

Comme suite aux consultations tripartites informelles qui se sont tenues en 2021 et en 2022, il est proposé de structurer la discussion sur l'Étude d'ensemble autour de trois questions génériques, étant entendu que cela n'aura pas pour effet de limiter les interventions des orateurs à ces seules questions abordées dans l'Étude d'ensemble. Ces questions génériques sont les suivantes: progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments examinés; mesures à prendre pour promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; et, enfin, pistes pour l'avenir en matière d'action normative et d'assistance technique.

Je vous rappelle que, conformément au document D.1 relatif aux travaux de la commission, les temps de parole au cours de la discussion sur l'Étude d'ensemble sont les suivants: trente minutes pour les observations liminaires des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs; quinze minutes pour le groupe gouvernemental; cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Membres travailleurs – En 2018, au moment où le Conseil d'administration du BIT a décidé du thème de l'Étude d'ensemble pour cette session, personne ne se doutait à quel point elle tomberait à propos. En effet, la pandémie qui s'est emparée du monde a pu illustrer à quel point les travailleurs concernés par les instruments étudiés sont d'une importance vitale pour nos sociétés. Cette Étude d'ensemble ainsi que notre discussion sont une forme d'hommage au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques.

D'abord, quelques considérations concernant le personnel infirmier.

Comme le relève l'Étude d'ensemble, les instruments ne donnent pas de définition des notions de «soins» et de «services infirmiers». Cela se comprend parfaitement dans la mesure où il y avait une volonté de retenir l'approche la plus large et englobante possible. On s'aperçoit néanmoins que l'absence d'éléments d'orientation dans les instruments conduit parfois à des définitions trop restrictives et différentes dans les législations nationales. L'absence d'une définition universelle de la notion d'«infirmier» peut avoir plusieurs conséquences néfastes, comme décrites dans l'Étude d'ensemble, par exemple, la difficulté à établir des comparaisons entre les pays et la question du champ d'application des instruments.

Il serait sans doute utile que le Bureau, en coopération avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le cas échéant, puisse élaborer un guide basé sur les meilleures pratiques, permettant d'aboutir à une approche commune des notions. Cet aspect est d'autant plus important que le secteur est confronté à un enjeu majeur qui risque de s'aggraver durant les prochaines années: des pénuries. C'est un phénomène aux multiples facettes qui soulèvent des problèmes épineux.

Une des conséquences est le glissement des tâches entre les fonctions: des actes qui étaient dévolus aux médecins sont confiés aux infirmiers, qui eux-mêmes sont déchargés au

profit des soignants. Si ces transformations devaient s'accroître, elles devraient nous amener à repenser les différentes catégories et les définitions qu'on y associe.

Une autre transformation que l'on observe plutôt dans les pays du Nord est liée au fait que l'on confie aux infirmiers de plus en plus de tâches non liées directement aux soins et qui s'apparentent plus à un travail de type administratif. Cela occasionne souvent une forme de souffrance au travail dans la mesure où les travailleuses et travailleurs qui se vouent à cette fonction le font principalement pour soigner, et non pas pour consacrer une partie significative de leur temps à des tâches qui leur paraissent bureaucratiques et dont ils ne perçoivent pas toujours l'utilité. Un travail décent devrait avant tout être un travail auquel on peut donner un sens.

Une autre cause des pénuries est les flux migratoires du personnel infirmier, qui se déplace principalement du Sud vers le Nord. Ces migrations sont bien évidemment une chance pour les travailleurs concernés, mais constituent une catastrophe pour les pays du Sud qui voient leur système de soins davantage fragilisé. Pourtant, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, spécifie, en son paragraphe 67, que le recrutement du personnel infirmier étranger ne peut être autorisé qu'à une double condition, dont l'une est qu'il n'y ait pas de pénurie dans le pays d'origine. Il faudrait traiter les causes profondes de ce déséquilibre: s'il y a une pénurie dans les pays du Nord, c'est parce que les conditions de travail dans le secteur se sont dégradées. Lutter contre la pénurie implique donc que les pays du Nord investissent massivement dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail. Il faut également mettre les pays d'émigration en situation de garder leurs forces vives et participer à la construction de systèmes de soins de santé robustes.

L'Étude d'ensemble relève à juste titre l'importance du dialogue social, notamment dans la planification des services et du personnel infirmier. Nous devons néanmoins constater que, bien souvent, ce dialogue est insuffisant, voire inexistant, en raison de l'inexistence dans plusieurs pays d'organisations syndicales représentatives. Il est dès lors prioritaire de s'atteler au renforcement des capacités des organisations afin de leur permettre de contribuer aux discussions sur cette planification. La planification dont il est question ici inclut, selon la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, l'enseignement et la formation. On n'insistera jamais assez sur l'importance de cet aspect, en particulier dans un secteur qui évolue très rapidement et dont la principale mission est d'élever le niveau de santé de la population.

Malheureusement, la triste réalité est que, dans beaucoup de pays, il n'est pas possible de former le personnel tout simplement parce qu'il n'y a pas d'offre de formation disponible. Il est évident qu'il appartient aux gouvernements des pays concernés d'y remédier, mais nous avons certainement des solutions à construire au niveau international pour faire face à ce défi.

En ce qui concerne la nécessité d'améliorer les conditions d'emploi et de travail pour lutter contre les pénuries, il convient de souligner que nous parlons d'un secteur, tout comme celui des travailleurs domestiques, qui est fortement féminisé. Améliorer les conditions de travail dans ces secteurs, c'est aussi promouvoir l'égalité femmes-hommes et réaliser un des autres objectifs essentiels de notre Organisation. Il s'agit aussi d'un secteur caractérisé par la pénibilité et, trop souvent, la solution consiste uniquement à offrir des compensations financières. Or, comme le note l'Étude d'ensemble, la santé des travailleuses et travailleurs n'est pas à vendre. Par conséquent, et cela dépasse les secteurs traités ici, il est grand temps de mettre en œuvre tout ce qui est possible pour préserver la santé des travailleurs sur le poste de travail.

Beaucoup d'autres problématiques mériteraient qu'on s'y attarde, mais nous nous contenterons d'évoquer la question fondamentale du temps de travail. Il s'agit d'un aspect essentiel pour le personnel infirmier dans la mesure où la raison d'être des limitations vise aussi à protéger les personnes soignées. Les heures de travail excessives sont souvent dues à des restrictions budgétaires, ce qui nuit incontestablement à la qualité des soins. Nous suggérons d'ailleurs qu'une évaluation puisse être faite des conséquences concrètes de ces restrictions et dégradations des conditions de travail. Ce travail d'évaluation pourrait le cas échéant être fait en coopération avec l'OMS.

Nous souhaitons encore formuler trois observations concernant les travailleurs domestiques.

Premièrement, l'Étude d'ensemble consacre un développement quant au champ d'application de la convention et de la recommandation aux travailleurs domestiques. Elle évoque notamment la question de son application aux travailleurs dits indépendants, renvoyant à ce propos à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, afin d'opérer les distinctions nécessaires. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que nous parlons d'un groupe de travailleurs particulièrement vulnérable. Faut-il rappeler que la raison d'être du droit du travail est d'essayer de rétablir par la loi et la négociation collective une forme d'équilibre entre les parties? L'irruption du phénomène numérique et des gadgets qui l'accompagnent ne doivent pas servir d'écran de fumée. Elle ne doit pas être un prétexte pour tenter de nous ramener à la situation qui a prévalu au XIX^e siècle.

Nous aurions également apprécié que, comme cela a pu se faire par le passé, la commission entre en dialogue avec les juridictions nationales sur les liens entre le droit de la concurrence et le droit à la négociation collective. Nous appuyons par ailleurs les observations faites dans l'Étude d'ensemble concernant l'importance de reconnaître et promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective à tous les travailleurs domestiques sans distinction.

Notre deuxième remarque a trait au constat que fait l'Étude d'ensemble concernant le lien entre le travail domestique et l'informalité. Le rapport relève en effet qu'une grande majorité des travailleurs domestiques prestent dans un cadre informel. C'est un véritable défi dans la mesure où l'informalité est un obstacle majeur à la mise en œuvre des droits, tant et si bien que la lutte contre l'informalité dans le secteur doit être une question prioritaire. De même, les grandes failles constatées en matière de respect de la liberté syndicale appellent également une réponse prioritaire dans la mesure où la liberté syndicale est une condition indispensable pour la réalisation des autres droits.

Le troisième point concerne l'importance des missions d'inspection, qui permettent de s'assurer que les droits reconnus sont effectivement mis en œuvre. Une des difficultés majeures pour les travailleurs domestiques est qu'ils prestent au sein des ménages. Il y a donc un risque que l'organisation d'inspections porte atteinte au droit à la vie privée. Comme le relève l'Étude d'ensemble, cette difficulté n'est pas du tout insurmontable, car si les instruments ont laissé cette question relativement ouverte, étant donné les réticences exprimées à ce sujet, il est évident que dans plusieurs pays il a été possible de concilier les différentes préoccupations. C'est notamment le cas en prévoyant par exemple le recours à une autorisation préalable d'un juge.

Pour terminer, quelques mots concernant la ratification des instruments. Rappelons d'abord que la ratification est un acte souverain. Celle-ci n'est pas une fin en soi, et on observe que, dans beaucoup de pays qui n'ont pas ratifié, la législation est globalement conforme aux conventions. Ce constat témoigne de l'influence des instruments indépendamment de la

ratification. Mais force est de constater qu'aucun gouvernement ne conteste la pertinence et l'importance des conventions examinées. Ceci plaide pour intensifier les efforts de ratifications.

Nous concluons en remerciant la commission d'experts pour la qualité de cette Étude d'ensemble, les détails qu'elle contient, et espérons qu'elle pourra contribuer à une meilleure compréhension et application des instruments examinés.

Autre membre travailleur, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Dans une grande majorité de pays, les travailleurs domestiques ne jouissent toujours pas des mêmes droits juridiques que les autres travailleurs. Cela a pour eux des conséquences dévastatrices dans la pratique, tant leurs emplois sont précaires et leurs conditions de travail mauvaises.

Aux Pays-Bas, une réglementation spécifique s'applique aux travailleurs domestiques et au travail domestique, la «Regeling Dienstverlening aan Huis». Elle consiste essentiellement en un certain nombre de dérogations aux obligations de droit public et de droit civil qui s'appliquent aux employeurs, ce qui n'est pas conforme à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Ces dérogations ne sont applicables qu'aux travailleurs effectuant exclusivement, ou presque, des services domestiques ou à la personne pour une personne physique, moins de quatre jours par semaine. Les syndicats soulignent que cela n'est pas non plus conforme à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Par exemple, en application de l'article 655, paragraphe 4, du Code civil, chapitre 7, les employeurs de travailleurs domestiques sont dispensés de l'obligation de leur fournir une déclaration écrite sur des points tels que le salaire convenu et les horaires de travail habituels. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, l'employeur ne doit fournir cette déclaration que s'ils la demandent expressément. Autre exemple: en vertu de l'article 628, paragraphe 2(a), du Code civil, chapitre 7, les travailleurs domestiques ont droit à 70 pour cent de leur rémunération pendant 6 semaines en cas de maladie ou de grossesse, alors que les autres travailleurs aux Pays-Bas y ont généralement droit pendant 104 semaines.

En matière de sécurité sociale, les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de contracter l'assurance obligatoire des salariés. À la place de cette assurance, les travailleurs domestiques peuvent, à leur initiative, être couverts par une assurance volontaire. Toutefois, cette assurance est très coûteuse et, dans la plupart des cas, l'aide générale «Algemene Bijstand» est la seule sécurité sociale disponible pour les travailleurs domestiques, à condition qu'ils aient le statut de résident.

En ce qui concerne les protections contre le licenciement, l'employeur n'a pas besoin de demander une autorisation de licenciement pour les travailleurs domestiques occupés moins de quatre jours par semaine, en vertu d'une exception légale prévue à l'article 2.1 du décret BBA. Toutefois, même cette législation légère n'est pas appliquée dans la pratique. Cette législation engage la responsabilité des employeurs, mais la plupart d'entre eux ne connaissent pas leurs obligations.

L'organisation féministe «Bureau Clara Wichmann» a gagné un procès au nom d'une aide-soignante à domicile dans une affaire d'accès aux allocations de chômage. Le tribunal a déclaré dans sa décision que le «Regeling Dienstverlening aan Huis» est discriminatoire à l'encontre des femmes, car presque tous les travailleurs de ce secteur sont des femmes. Le procès a abouti mais le gouvernement n'y a pas encore donné suite. Les syndicats des Pays-Bas s'opposent fermement au fait que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de contracter l'assurance sociale, assortie du droit à une pension, qui est obligatoire pour les salariés, et demandent donc instamment au gouvernement néerlandais de ratifier la convention n° 189 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'améliorer la sécurité sociale et la situation des travailleuses et travailleurs domestiques sur le marché du travail.

Pendant la crise du COVID-19, n'ayant pas accès à la sécurité sociale ni aux mesures d'urgence que le gouvernement néerlandais a prises, par exemple les dispositifs «NOW» ou «TOZO», les travailleurs domestiques ont été particulièrement vulnérables.

Comme le travail domestique est en grande partie un travail informel, il n'est pas possible de conclure des conventions collectives – quand le travail domestique n'est pas formalisé – et d'accéder à des voies de recours efficaces telles que celles prévues par la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Par conséquent, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de protections efficaces contre les abus, le harcèlement et la violence. Ils restent vulnérables.

Le Conseil social et économique (SER), qui se compose d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de membres indépendants, a recommandé au gouvernement de chercher à formaliser le marché des services domestiques. Le gouvernement n'a pas encore réagi à ce rapport. Ce traitement inéquitable et déloyal à l'encontre des travailleurs domestiques aux Pays-Bas reflète malheureusement une situation généralisée d'exclusion des travailleurs domestiques dans le reste du monde.

En Allemagne, plus de 80 pour cent des travailleurs domestiques, qui sont principalement des travailleurs domestiques migrants résidents, lesquels fournissent des soins 24 heures sur 24, sont engagés en tant que faux travailleurs indépendants, ce qui les situe en dehors du champ d'application de la législation sociale et du travail. Au Brésil, les travailleurs domestiques qui fournissent des services jusqu'à deux jours par semaine à une personne ou à une famille sont classés dans la catégorie des travailleurs journaliers. Ces travailleurs sont considérés comme des travailleurs autonomes et sont exclus de la protection garantie par la loi. La prévalence, dans ce secteur, des relations de travail déguisées, des travailleurs indépendants économiquement dépendants et des relations de travail multipartites, ainsi que le recours croissant aux plateformes numériques en tant qu'intermédiaires du travail domestique, accroissent les risques de classification erronée des travailleurs domestiques, excluant ainsi des protections du travail l'une des catégories de travailleurs les plus vulnérables.

En outre, les travailleurs domestiques sont trop souvent privés de leur droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective. Ils sont non seulement exclus du champ d'application de la législation nationale dans de nombreux pays, mais ils se heurtent aussi à des obstacles pratiques pour s'organiser – entre autres, isolement, barrières linguistiques, manque général d'accès à l'information. Rappelons que la convention n° 189 et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, énoncent le principe de l'égalité de traitement des travailleurs domestiques avec les autres travailleurs, et que le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective sont des droits fondamentaux garantis à tous les travailleurs.

Onze ans après l'adoption de la convention n° 189, il est grand temps de tenir nos engagements et de garantir les protections du travail à tous les travailleurs domestiques, quelles que soient leur nationalité ou leur situation dans l'emploi. À cet égard, nous voulons souligner le rôle essentiel que les gouvernements doivent jouer pour améliorer les conditions d'emploi, de travail et de vie des travailleurs domestiques, au moyen de cadres juridiques et institutionnels solides garantissant les protections du travail, des mesures correctives concrètes, un suivi effectif et des voies de recours accessibles aux travailleurs domestiques. Il est également important d'encourager les efforts d'organisation des travailleurs domestiques et de promouvoir la négociation collective dans le secteur.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Nous dénonçons depuis des années le sous-financement du système de santé publique. Après

l'irruption de la crise sanitaire du COVID-19, il est désormais manifeste que les systèmes de santé sont affaiblis, qu'ils ont de nombreuses limites et qu'ils manquent de moyens matériels et d'effectifs.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur des conditions de travail déjà tendues. L'exemple de l'Espagne est éloquent. Il nous a fallu subir une pandémie pour prendre conscience des lacunes des systèmes de santé. La gestion préventive n'était pas une priorité, cela parce que la prévention a toujours été considérée comme une dépense et non comme une nécessité.

Les effectifs des systèmes de santé étaient réduits depuis la crise économique, et n'ont pas été accrus depuis. Nos systèmes de santé n'étaient pas préparés à une pandémie, comme l'ont montré les milliers d'infections qu'il y a eu dans tous les secteurs de la santé.

Nous devons miser sur des stratégies visant à renforcer le système de santé publique afin que le personnel infirmier et les autres travailleurs de la santé puissent agir dans des conditions optimales. Cela nécessite ce qui suit:

- accroître le financement en inversant les réductions imposées à la suite de la crise économique, afin de rétablir la qualité des soins et d'améliorer les conditions de travail et de rémunération dans le secteur;
- augmenter le recrutement d'effectifs, de 10 pour cent dans les soins spécialisés et de 20 pour cent dans les soins primaires, et réduire le nombre de contrats temporaires;
- miser sur les soins primaires et les renforcer;
- améliorer la sécurité et la santé au travail en procédant à des évaluations des risques psychosociaux parmi les effectifs;
- réaliser des inspections et des audits permanents de la qualité dans les centres de santé;
- définir des critères de responsabilité dans les cahiers des charges des services sous-traités.

De plus:

- le dialogue social est essentiel dans tous les pays pour examiner les solutions et les décisions à prendre et parvenir à un consensus. Le dialogue avec les gouvernements doit être fluide;
- il faut un engagement ferme du secteur public en faveur de la recherche, assortie d'une augmentation significative de son financement.

Quant à la prise en charge de la dépendance (entre autres, centres résidentiels, aide à domicile, centres de jour et téléassistance), la crise a mis l'accent sur l'importance des activités de soins dans la société actuelle et montré la précarité dans laquelle ces services ont souvent été fournis. Il s'agit également d'un secteur fortement féminisé qui n'a jamais été suffisamment valorisé.

Le COVID-19 a mis en évidence la fragilité du système de prise en charge des personnes âgées et dépendantes. Il est donc nécessaire: d'améliorer la qualité des prestations du système et de veiller à ce qu'elles soient suffisantes; de débloquer la négociation sur la convention collective d'État sur la dépendance, qui est encore appliquée alors qu'elle n'a pas été renouvelée, et n'est donc plus en vigueur, depuis quatre ans; d'augmenter le recrutement d'effectifs pour réduire la charge de travail d'environ 20 pour cent; d'accroître les salaires du personnel; et de miser sur la professionnalisation du secteur et sur la reconnaissance sociale.

Le personnel infirmier en Espagne a subi et continue de subir, comme les autres effectifs de santé, un stress très élevé, dans le secteur sanitaire et dans le secteur sociosanitaire.

Manifestement, il y a eu et il continue d'y avoir des lacunes en ce qui concerne le personnel infirmier. Faute d'investissements suffisants, ces pénuries sont devenues chroniques. C'est pourquoi nous pensons que les initiatives suivantes sont nécessaires:

- adoption d'un règlement de l'État visant à aligner les ratios personnel infirmier-patient sur la moyenne européenne. Actuellement, on compte 5,2 infirmiers/infirmières pour 1 000 habitants, contre 8,4 à l'échelle européenne;
- développement des spécialités de soins infirmiers en créant des postes spécifiques pour valoriser la profession;
- dans le système national de santé, reclassement professionnel du personnel infirmier à un niveau supérieur, en accroissant dans la mesure correspondante les compétences et le salaire;
- amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail;
- hausse des salaires: si la profession n'est pas rendue attractive, il n'y aura pas assez de personnel pour s'occuper des usagers;
- réduction de la charge de travail en augmentant le recrutement;
- perfectionnement professionnel continu.

Nous estimons que toutes ces améliorations du système de santé public et privé, et du système de prise en charge de la dépendance, doivent être négociées et convenues par le dialogue social et la négociation collective avec les syndicats, lesquels sont les organes légitimes pour défendre les droits de la classe ouvrière.

L'exemple espagnol n'est nullement isolé et les solutions que nous présentons ici ont vocation à être appliquées dans d'autres contextes nationaux.

La crise n'est pas encore derrière nous. Nous devons reconstruire et consolider nos systèmes de santé et, à cette fin, améliorer les conditions d'emploi et de travail des infirmières et des autres effectifs de la santé. Garantir la sécurité, la santé et le bien-être du personnel infirmier doit être la priorité absolue dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique stratégique de santé, et dans la planification de crise de n'importe quel pays.

Les gouvernements doivent agir, en collaboration avec les syndicats, pour faire face sans délai aux nombreux déficits de travail décent qui affectent le personnel infirmier, et améliorer ses conditions d'emploi et de travail, notamment par les mesures suivantes: réduction du temps de travail et octroi de périodes de repos appropriées; rémunération adéquate et équitable; mesures accrues pour protéger leur santé et leur sécurité; accès à la sécurité sociale et à des prestations adaptées à leurs besoins spécifiques, en tenant compte notamment de la différence de couverture entre les nationaux et les non nationaux, entre les salariés et les travailleurs indépendants ou les personnes qui travaillent selon des modalités contractuelles différentes, et entre les salariés du secteur public et ceux du secteur privé.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent d'abord remercier la commission d'experts et le Bureau qui ont préparé cette Étude d'ensemble sur quatre instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs dans l'économie du soin à autrui, à savoir la convention n° 149, la convention n° 189 ainsi que la recommandation n° 157 et la recommandation n° 201. Le personnel infirmier et les travailleurs domestiques sont des

catégories de travailleurs très à part qui, avec d'autres catégories telles que les travailleurs des plantations, les fermiers et métayers, le personnel des hôtels et restaurants ou les travailleurs à domicile, ont fait l'objet de normes spécifiques de l'OIT. Les membres employeurs se félicitent de ce que cette Étude d'ensemble se concentre sur ces quatre instruments, deux conventions et deux recommandations, propices à un examen plus approfondi de la législation et la pratique des États Membres se rapportant aux éléments qu'ils recouvrent, et aussi de ce qui fait obstacle à leur ratification et à leur application. Comme les membres travailleurs, les membres employeurs estiment que le choix des normes relatives au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques pour cette Étude d'ensemble vient à point nommé, en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a mis le personnel infirmier sous le feu des projecteurs. Depuis le début de la pandémie, les services médicaux et de santé figurent parmi les services les plus essentiels au monde. Le personnel infirmier, et en particulier le personnel hospitalier, s'est trouvé en première ligne dans la lutte contre le virus. Conscient de cette situation, l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, qu'a récemment adopté la Conférence internationale du Travail, souligne que le personnel de santé court un risque accru d'exposition au COVID-19 et recommande qu'il ait accès aux vaccins, aux équipements de protection individuelle, à la formation, aux tests et au soutien psychosocial et qu'il bénéficie d'une rémunération adéquate et d'une protection appropriée au travail, notamment contre les charges de travail excessives.

Cet intérêt pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques vient aussi au bon moment compte tenu d'autres éléments nouveaux qui posent des défis de taille pour la planification des effectifs à l'avenir, les besoins de qualifications et les conditions de travail s'agissant de ces deux groupes. Sont en particulier concernés l'évolution démographique et le vieillissement de la population qui accroît de manière significative le besoin de services de prise en charge dispensés notamment par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. À titre d'exemple, de bons services de soins infirmiers pour les personnes âgées comptent de plus en plus pour alléger le fardeau des familles et permettre en particulier aux femmes de prendre un travail ou de continuer à travailler, surtout dans un contexte de pénurie croissante de personnel qualifié dans de nombreux pays. Par ailleurs, au vu des écarts entre les définitions utilisées dans les États Membres, alors que le personnel infirmier et les travailleurs domestiques sont des catégories jouant un rôle crucial dans le fonctionnement de l'économie du soin à autrui, il faut être conscient que cette économie du soin compte aussi des groupes professionnels qui ne sont pas couverts par la convention n° 149 ni par la recommandation n° 157, comme par exemple les travailleurs sociaux et les gardes d'enfants. Les travailleurs domestiques n'effectuent pas toujours des soins à autrui. Les questions relatives au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques ne reflètent donc pas pleinement la situation de l'économie du soin dans son ensemble. Sans perdre de vue le contexte plus large de l'économie du soin, il faut être conscient que nos débats au sein de la commission portent en particulier sur le droit et la pratique se rapportant à quatre instruments de l'OIT en particulier, dans des pays qui les ont ou ne les ont pas ratifiés. Une discussion sur la situation de l'ensemble de l'économie du soin et de ses travailleurs en général irait au-delà du champ de l'examen actuel et nécessiterait des contributions et des consultations beaucoup plus larges que de simples rapports sur ces quatre instruments. Après ces remarques d'ordre général, nous souhaiterions maintenant formuler des commentaires plus spécifiques sur chaque chapitre de l'Étude d'ensemble.

Tout d'abord, s'agissant de la convention n° 149 et la recommandation n° 157, nous notons que, au stade actuel, cette convention a été ratifiée par 41 États Membres. La recommandation n° 157, qui complète la convention, fournit des orientations pratiques, non

contraignantes, pour l'élaboration de politiques et législations nationales relatives au personnel infirmier. En 2002, faisant suite à la recommandation du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration du BIT les a classées dans la catégorie des instruments techniques à jour. Ces deux instruments reconnaissent le rôle vital du personnel infirmier et autres travailleurs des soins de santé pour la santé et le bien-être des populations et traitent de problèmes affectant leurs conditions d'emploi. Ils énoncent des normes du travail minimales conçues spécialement pour mettre en relief les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail infirmier. Ces instruments ont reçu un large accueil à l'époque de leur adoption, en 1977. Tandis que la majorité des employeurs se prononçaient en faveur de la convention n° 149 et de la recommandation n° 157, le groupe des employeurs a exprimé, à l'époque de leur adoption, des réserves qui restent d'actualité. S'agissant de la convention n° 149, le groupe des employeurs considère qu'en principe l'OIT devrait s'abstenir d'élaborer des conventions pour des groupes professionnels spécifiques de travailleurs, comme le personnel infirmier par exemple, parce que cela affaiblirait les tentatives visant des normes d'ordre général applicables à tous les travailleurs et conduirait, à l'inverse, à une prolifération d'instruments qui, à nos yeux, compromettrait l'efficacité de la fonction normative de l'OIT. S'agissant de la recommandation n° 157, les membres employeurs ont le sentiment que, avec ses 71 paragraphes et les 30 autres de son annexe sur la politique des services et du personnel infirmiers, cette recommandation est beaucoup trop longue et beaucoup trop détaillée, en particulier dans ce qui touche à la rémunération, à la durée du travail et aux périodes de repos. Pour le groupe des employeurs, la flexibilité dans ces domaines, et surtout dans celui de l'aménagement du temps de travail, est importante pour que les employeurs puissent fonctionner de manière productive et compétitive et pour que les travailleurs puissent concilier travail et vie privée. Des dispositions excessivement directives peuvent, même dans une recommandation, compliquer abusivement la mise en application et avoir sur celle-ci un effet dissuasif. S'agissant de la clause de conscience faisant l'objet du paragraphe 18 de la recommandation, par laquelle les membres du personnel peuvent, sans subir aucun préjudice de ce fait, être exemptés d'accomplir certaines tâches qui seraient en conflit avec leurs convictions religieuses, morales ou éthiques, les membres employeurs notent qu'elle devrait être interprétée dans le sens qu'un impact négatif sur la santé du patient et/ou un traitement discriminatoire du patient est à éviter. Nonobstant ces commentaires, les membres employeurs jugent que la convention n° 149 et la recommandation n° 157 fournissent des orientations pertinentes permettant aux États Membres d'élaborer des politiques et des réglementations relatives au personnel infirmier qui correspondent à la situation de leur pays et en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Une disposition particulièrement pertinente, par exemple, est l'article 2, paragraphe 2, de la convention n° 149 concernant les mesures nécessaires à assurer au personnel infirmier pour rendre la profession attrayante, à savoir une éducation et une formation appropriées pour l'exercice de ses fonctions et de bonnes conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et la rémunération. En termes d'éducation et de formation du personnel infirmier, le groupe des employeurs tient à souligner l'importance de la formation à l'utilisation des équipements et techniques numériques. Elle s'impose non seulement pour assurer des services de grande qualité, mais également pour l'efficacité et la productivité et aussi pour une question de maîtrise des coûts dans le secteur des soins. S'agissant des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier, les employeurs notent de profondes différences entre États Membres, le personnel ayant obtenu dans certains pays des hausses de salaires supérieures à la moyenne ces dix dernières années, y compris pendant la crise du COVID-19. Bien sûr, davantage doit être fait pour assurer de manière constante des

conditions de travail équitables au personnel infirmier afin d'attirer et de maintenir davantage de personnes dans la profession.

Intéressons-nous maintenant à la convention n° 189 et à la recommandation n° 201 qui énoncent des mesures et principes fondamentaux en matière de promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Elles sont considérées comme des instruments techniques à jour. À ce stade, la convention n° 189 a été ratifiée par 35 États Membres, dont 33 l'ont mise en vigueur. Contrairement aux instruments se rapportant au personnel infirmier, la convention n° 189 et la recommandation n° 201 sont vues sous un œil plus critique par le groupe des employeurs. Un sujet de préoccupation particulier est la question du traitement de la durée du travail par l'article 10 de la convention n° 189, qui dispose que tous les pays qui la ratifient doivent prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail et la compensation des heures supplémentaires. Le groupe des employeurs fait remarquer qu'il s'agit d'une question très délicate parce que la durée de travail est un fondement de l'emploi, étroitement liée à la rémunération, aux périodes de repos et aux congés. Les membres employeurs ne souscrivent pas au postulat qui veut que la durée normale de travail et les dispositions en matière d'heures supplémentaires, qui sont d'application dans les usines ou d'autres établissements commerciaux par exemple, soient transposables telles quelles pour l'emploi domestique. Appliquer la notion d'heures supplémentaires à un travail effectué dans une maison familiale est extrêmement problématique, en particulier lorsque le salarié habite cette maison et que sa journée de travail n'est pas clairement délimitée. Un autre point problématique est celui de la disponibilité ou de l'astreinte, visé au paragraphe 3 de l'article 10. Pour les employeurs, le libellé de cette disposition ne laisse pas aux États Membres la flexibilité dont ils ont besoin. Le fait d'assimiler la disponibilité à des heures travaillées, comme le fait cette disposition, peut poser des problèmes d'ordre pratique dans beaucoup de systèmes nationaux. À titre d'exemple, un décompte détaillé des heures de disponibilité ou d'astreinte pourrait s'avérer irréalisable dans la plupart des foyers, car il est impossible à l'employeur privé de gérer, de contrôler, d'administrer et de comptabiliser les heures travaillées. Les concepts de disponibilité et d'astreinte viennent de l'emploi industriel et commercial en général et ont des motivations très spécifiques qui ne peuvent s'appliquer au travail domestique.

Les membres employeurs voient aussi des problèmes pratiques dans le traitement en tant que temps de travail des périodes particulières pendant lesquelles le travailleur domestique ne travaille pas de manière active mais reste à la disposition du ménage. Ces périodes de disponibilité, qui peuvent être importantes, devraient être traitées différemment des périodes de travail actif. Le fait de les considérer toutes deux à égalité comme du temps de travail pourrait être lourd d'implications, en particulier lorsque le travailleur domestique est rémunéré sur une base horaire. En outre, les membres employeurs ne voient pas d'utilité au paragraphe 9 de la recommandation n° 201. Ce paragraphe complète l'article 10, paragraphe 3, de la convention et énonce diverses suggestions dont les gouvernements pourraient s'inspirer à propos des temps de disponibilité et d'astreinte. Son paragraphe 9 (1) suggère de réglementer la durée maximum de travail, le repos compensatoire et le taux de rémunération des heures de disponibilité. Le groupe des employeurs estime qu'une réglementation de ces matières ne serait pas source de clarification pour l'employeur et ne présente que peu d'avantage pour les travailleurs domestiques. En outre, l'article 2 de la convention n° 189 offre peu de possibilités aux États Membres de ménager des exclusions au champ d'application de la convention.

Alors que l'article 2, paragraphe 2, assure que les gouvernements peuvent exclure des catégories limitées de travailleurs après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, l'article 2, paragraphe 3, impose que les exclusions soient définies de manière précise et exhaustive dans les douze premiers mois d'application de la convention suivant sa ratification. Cette contrainte temporelle signifie qu'il n'existe pas de réelle possibilité pour les gouvernements de corriger des erreurs ou de s'adapter à des circonstances imprévues pouvant résulter d'une interprétation judiciaire.

Une dernière disposition que les membres employeurs souhaitent mettre en lumière est l'article 7 de la convention n° 189 qui impose aux pays qui l'ont ratifiée de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques sont informés de manière détaillée de leurs conditions d'emploi. Elle cite pas moins de 11 mentions élémentaires, comme les noms et adresses de l'employeur et du travailleur. Le paragraphe 6 de la recommandation n° 201 donne une autre liste en sept points devant figurer dans les conditions d'emploi, en plus de celles de l'article 7. Nous notons que l'effet cumulé de ces obligations nécessite un examen attentif, la liste obligatoire de l'article 7 de la convention n° 189 étant déjà très longue en soi.

En ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, les membres employeurs prennent note des dispositions des quatre instruments assurant la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, ainsi que des efforts déployés par les États Membres pour les mettre en œuvre, dont rend compte l'Étude d'ensemble. À cet égard, les membres employeurs ont noté que la commission d'experts a souligné l'importance de la création et de l'essor d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs de travailleurs domestiques et de travailleurs domestiques pour la reconnaissance effective du droit de négociation collective. La commission d'experts a en outre estimé que, au-delà de la simple suppression des obstacles juridiques, des mesures actives doivent être prises pour encourager et soutenir la création de telles organisations. Si les membres employeurs peuvent approuver sur le fond ce principe, il faut néanmoins souligner que l'initiative de créer ou non une organisation d'employeurs de domestiques revient uniquement aux employeurs au niveau national. Aucune pression ou ingérence induite ne doit être exercée par les autorités de l'État Membre dans le cadre de ce processus. Qui plus est, il appartient aux organisations d'employeurs de domestiques, selon nous, de définir leur propre mandat, qui peut inclure ou non la négociation collective.

Les membres employeurs notent également que diverses difficultés en matière de négociation collective existent en pratique dans le secteur du travail domestique. S'il convient d'encourager et de faciliter la négociation collective, le groupe des employeurs met en garde contre la négociation collective obligatoire. Les membres employeurs expriment de vives préoccupations concernant la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la commission d'experts ayant accepté l'établissement d'une obligation légale de négocier collectivement comme moyen possible de l'encourager.

Nous mettons également en garde contre l'extension à l'ensemble du secteur des conventions collectives applicables aux travailleurs domestiques. Cela ne devrait être possible que si la convention collective applicable a déjà un champ d'application important et est donc susceptible de contenir des règles et des normes qui sont applicables de manière réaliste dans tout le secteur. Le groupe des employeurs fait observer que, en l'absence de convention collective applicable, les travailleurs domestiques ne sont pas privés de la protection de la convention. Il appartient aux gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, par le biais de la loi, de la réglementation ou d'autres mesures, de veiller à ce que les travailleurs domestiques

bénéficient de la protection que prévoit la convention pour répondre à leur situation particulière.

Les membres employeurs notent que, si le nombre actuel de ratifications des conventions nos 149 et 189 se situe dans la moyenne des conventions de l'OIT, les perspectives de ratification semblent limitées. Dans le cas de la convention n° 149, cela tient peut-être au fait que l'instrument a été adopté il y a quarante-cinq ans et qu'il est passé au second plan ces dernières années par rapport aux nombreuses autres conventions adoptées entre-temps.

Si la convention n° 189, instrument plus récent, connaît actuellement une plus grande dynamique de ratification, la situation ne semble pas être très différente de celle de la convention n° 149. Qui plus est, d'après les réactions des gouvernements, les possibilités de nouvelles ratifications semblent limitées en ce qui concerne cet instrument.

Alors qu'un certain nombre de pays font état d'obstacles concrets à la ratification en droit ou dans la pratique, il semble qu'il faut plutôt y voir un manque d'intérêt général. C'est ce que traduit l'Étude d'ensemble, d'où il ressort que la ratification n'est actuellement pas envisagée ou n'est pas nécessaire, ou que la législation nationale est déjà largement conforme aux dispositions de la convention. Il s'agit peut-être d'une lassitude à l'égard de la ratification. Si le groupe des employeurs ne remet pas en cause la nécessité d'assurer une protection adéquate du travail du personnel infirmier et des travailleurs domestiques, il semble que les États Membres hésitent à se soumettre aux procédures et à l'administration liées à la ratification de ces instruments.

D'une manière plus générale, il semble que les États Membres ne montrent qu'un intérêt limité pour la ratification de conventions qui traitent des conditions de travail de catégories particulières de travailleurs, ce qui mérite une plus ample réflexion. Afin de mieux comprendre les raisons concrètes de la non-ratification, les employeurs proposent que le Bureau mène des recherches sur le sujet et rendent compte des résultats au Conseil d'administration du BIT, afin que les mesures relatives à la future politique normative de l'OIT puissent être envisagées.

À cet égard, le groupe des employeurs souhaite également rappeler l'importance d'une consultation adéquate sur toute éventuelle ratification et mise en œuvre des conventions avec des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et indépendantes. La valeur des ratifications par des pays où la liberté syndicale est restreinte, et où de telles organisations indépendantes de travailleurs ou d'employeurs n'existent pas, s'en trouve considérablement réduite.

En conclusion, les membres employeurs soulignent l'importance croissante de l'économie du soin à autrui dans l'économie mondiale globale et le rôle important que le personnel infirmier et les travailleurs domestiques jouent dans cette économie. En ce qui concerne le personnel infirmier, le groupe des employeurs estime que le besoin de politiques et de mesures qui contribuent à attirer un personnel infirmier compétent est manifeste, notamment en mettant l'accent sur la formation tout au long de la vie et sur des conditions d'emploi équitables, tout en tenant compte des progrès technologiques et de la maîtrise des coûts. Si des progrès visibles ont été réalisés à cet égard au cours de la pandémie dans certains pays, il reste encore beaucoup à faire dans d'autres États Membres.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, des efforts accrus doivent être déployés pour rendre leur situation plus transparente et faire en sorte qu'ils puissent bénéficier de conditions de travail adéquates et protectrices. Sans oublier le fait que, selon les employeurs, les normes pour des catégories particulières de travailleurs conduisent à une fragmentation du corpus de normes internationales du travail, et qu'elles devraient être évitées à l'avenir.

Nous n'ignorons pas que, dans cette situation, les quatre instruments considérés globalement contiennent des orientations pertinentes pour les États Membres.

Le groupe des employeurs note en conclusion que la convention n° 149 contient pour les États Membres des clauses flexibles, en fonction des besoins des travailleurs et des employeurs. Cela vaut aussi en principe pour la convention n° 189, même si les membres employeurs réaffirment qu'elle contient certaines dispositions ambiguës qui peuvent entraver la ratification et la mise en œuvre dans les États Membres.

Les membres employeurs sont d'avis que la consultation et le dialogue social avec les partenaires sociaux les plus représentatifs doivent avoir lieu, afin de prendre en compte les besoins de ces travailleurs dans le cadre de leurs réalités nationales et que cela est essentiel pour une mise en œuvre efficace. Nous attendons avec intérêt le débat de cet après-midi et de demain qui, nous l'espérons, donnera une idée plus exacte de l'état actuel du droit et de la pratique dans les États Membres s'agissant de ces quatre instruments.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, le **Monténégro** et la **Serbie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

Nous tenons tout d'abord à remercier la commission d'experts pour son rapport très bien rédigé. Non seulement il fournit un contexte solide pour nos discussions au sein de cette commission, mais il souligne également le rôle fondamental que joue ce secteur dans notre réponse à la pandémie de COVID-19 et attire l'attention sur les défis à relever. Cela a été confirmé par l'OMS, qui a désigné 2020 comme étant l'Année internationale des sages-femmes et du personnel infirmier et 2021 comme l'Année internationale des personnels de santé et d'aide à la personne, en reconnaissance aux millions de travailleurs de la santé et des soins qui se trouvent en première ligne de la pandémie de COVID-19.

Nous tenons également à saluer la contribution des mandants à cette Étude d'ensemble qui souligne leur engagement à promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs dont nous dépendons tous.

L'OIT estime que les travailleurs du secteur de la santé représentent environ 381 millions de personnes dans le monde, soit 11,5 pour cent de l'emploi mondial total, dont 70 pour cent sont des femmes. Par conséquent, ce secteur fortement féminisé présente des défis auxquels les travailleuses sont confrontées de manière plus générale, comme la ségrégation entre les sexes, la faible rémunération et les mauvaises conditions de travail.

De plus, un grand nombre de travailleurs du secteur de la santé sont des travailleurs migrants, qui font souvent l'objet de discriminations transverses et sont parmi les plus vulnérables sur le marché du travail.

En outre, l'Étude d'ensemble reconnaît clairement que l'augmentation des investissements dans l'économie des soins pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) nécessitera un total de 475 millions d'emplois d'ici à 2030, soit 117 millions de nouveaux emplois.

De même, le rapport *La situation du personnel infirmier dans le monde 2020* note que les infirmières sont essentielles à l'effort mondial pour atteindre les ODD non seulement l'ODD 3 sur la garantie d'une vie saine et la promotion du bien-être, ou l'ODD 4 sur l'éducation, mais aussi l'ODD 5 sur l'égalité des sexes et l'ODD 8 sur le plein emploi productif et le travail décent.

L'Étude d'ensemble souligne que la pandémie a exacerbé les conditions de travail difficiles des soignants, conduisant nombre d'entre eux à quitter le secteur. La pandémie de COVID-19 a aggravé la situation de nombreuses catégories de travailleurs du secteur de la santé, telles que les agents de santé de proximité locaux et les travailleurs chargés de fournir des soins personnels et des soins de longue durée, y compris les travailleurs domestiques qui non seulement manquent de personnel, mais travaillent souvent au noir, subissent des charges de travail intenses, sont mal rémunérés, ont un emploi précaire et sont davantage exposés aux risques sanitaires.

Même avant la pandémie, le secteur était confronté à de nombreuses incertitudes et pressions. L'accès, le caractère abordable et la qualité figurent parmi les principaux défis du secteur des soins. Une main-d'œuvre adéquate est essentielle non seulement pour répondre à la demande croissante de services de haute qualité, mais surtout pour faire face à la pénurie générale de main-d'œuvre qui continue de s'intensifier.

Nous devons tous féliciter les travailleurs du secteur du soin pour leur engagement et leur dévouement inégalés, et nous devons veiller à ce que ces travailleurs essentiels puissent exercer leur métier dans des conditions de travail décentes. Nous devons non seulement sensibiliser aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur des soins, mais aussi accroître les investissements dans l'économie des soins, réformer le secteur pour remédier à ces faiblesses structurelles et le rendre plus résistant aux futurs chocs extérieurs.

Ces prémisses sont reflétées dans notre plan de relance COVID-19, «NextGenerationEU». La prochaine stratégie européenne en matière de soins fixera un cadre pour les réformes politiques visant à guider le développement de soins de longue durée viables, qui garantissent un accès meilleur et plus abordable à des services de qualité pour tous, notamment en relevant les défis en matière de main-d'œuvre.

En outre, nous soutenons ces efforts au niveau mondial également, par le biais de l'initiative Team Europe. Les États membres de l'UE coordonnent leurs politiques économiques et de l'emploi par le biais du Semestre européen. La stratégie annuelle de croissance durable définit la durabilité, la productivité, l'équité et la stabilité macroéconomique comme les principes directeurs qui sous-tendent les plans nationaux de relance et de résilience.

L'OIT joue un rôle unique et normatif dans la promotion du travail décent dans l'économie des soins, que l'UE et ses États membres continuent à se tenir prêts à soutenir. La pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte du secteur des soins est essentielle pour garantir un travail décent à ces travailleurs clés.

Quelques questions ressortent en particulier. Premièrement, nous devons répondre à la demande croissante de travailleurs du secteur des soins. Cela peut soutenir la croissance de l'emploi et offrir une opportunité d'emploi de qualité, ainsi que contribuer à retenir les travailleurs du secteur des soins. L'offre d'une éducation et d'une formation de qualité est également importante pour assurer des perspectives de carrière stable. Les exigences de plus en plus complexes en matière de compétences rendent la recherche de personnel de plus en plus difficile mais peuvent aussi rendre la profession plus attrayante.

Deuxièmement, la prédominance du travail non déclaré dans le secteur des soins, dans de nombreux pays, qui s'accompagne souvent de coûts négligés et de déficit de travail décent. Par exemple, en raison de leur statut informel, de nombreux travailleurs sont souvent exclus de la couverture de la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui aggrave leur situation déjà précaire et vulnérable. En outre, la pandémie de COVID-19 a exacerbé leur situation, car ils ont trop souvent été privés de toute forme de protection sociale.

Troisièmement, de nombreux soignants non déclarés sont également des travailleurs migrants. Ils ont tendance à occuper un large éventail d'emplois dans le domaine des soins, comme les infirmières, les sages-femmes et les travailleurs domestiques. La directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs fournit un cadre juridique européen pour prévenir et répondre spécifiquement au défi de l'emploi illégal des migrants en situation irrégulière, qui sont souvent dans une situation plus précaire et vulnérable. Elle définit également des mesures visant à protéger les droits des migrants irréguliers en établissant des mécanismes pour réclamer les salaires impayés, faciliter les plaintes – qui peuvent révéler des situations d'emploi illégal – et pour délivrer des permis de séjour temporaire aux victimes d'employeurs particulièrement abusifs, afin qu'elles puissent prendre part aux procédures pénales.

Quatrièmement, les travailleurs migrants du secteur des soins qui travaillent dans l'économie formelle sont souvent confrontés à d'autres obstacles, tels que des restrictions à leur liberté de circulation, notamment en raison d'un manque d'harmonisation des normes de qualification et de reconnaissance des titres de compétences. Au sein de l'UE, la directive 2005/36/CE (relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles) a consolidé un système de reconnaissance mutuelle qui prévoit la reconnaissance automatique d'un certain nombre de professions sur la base d'exigences minimales de formation harmonisée.

Cinquièmement, des politiques efficaces et fondées sur des données probantes doivent être solidement ancrées dans des données pertinentes et de bonne qualité. Bien que des progrès soient réalisés dans l'élaboration de nombreux indicateurs communs dans le secteur des soins, d'importantes lacunes dans les données subsistent. L'OIT doit aider les mandants à explorer la disponibilité de données comparables sur toutes les dimensions clés du secteur des soins. Cela est important non seulement pour l'identification des défis ou le suivi des tendances, mais surtout pour l'élaboration de solutions et de politiques efficaces.

Enfin – et c'est très important –, l'UE et ses États membres réaffirment que le dialogue social, la liberté d'association et la négociation collective sont la pierre angulaire du travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins.

La pandémie a accéléré les profonds changements qui se dessinaient déjà dans le monde du travail, dans le secteur des soins en particulier. L'UE et ses États membres continueront à placer le travail décent dans l'économie des soins parmi leurs priorités. Nous continuerons à soutenir l'OIT et les autres États dans leurs efforts.

Membre gouvernemental, Danemark – Je m'exprime au nom des **gouvernements nordiques**. Nous souscrivons à la déclaration faite par l'UE. Les gouvernements nordiques accueillent avec satisfaction l'Étude d'ensemble présentée à la Conférence de cette année. Elle est riche en informations et présente de manière approfondie deux sujets importants. Nous tenons à complimenter le Bureau pour avoir attiré l'attention sur ce sujet pertinent qui vient à point nommé. La pandémie a malheureusement braqué les projecteurs sur des difficultés qui étaient déjà là, à savoir le fait que le personnel infirmier subit stigmatisation, harcèlement et discrimination.

Nous réaffirmons qu'il est important de mettre l'accent sur ce groupe de travailleurs et nous prions instamment les États Membres de s'attaquer à ces problèmes, en particulier pendant la pandémie qui nous rend encore plus conscients du dévouement des travailleurs de la santé et de leur rôle crucial dans nos sociétés.

Comme nombre d'autres pays, les pays nordiques rencontrent également des difficultés faute de personnel infirmier. Il est plus que jamais nécessaire de garantir des effectifs

infirmiers suffisants et d'investir dans l'économie du soin à autrui. L'investissement dans l'économie du soin à autrui est non seulement indispensable pour garantir des conditions de travail décentes au personnel infirmier, ainsi que la santé et le bien-être des populations, mais il contribue également à reconstruire en mieux et à l'égalité de genre dans le monde du travail.

Dans les pays nordiques, des politiques de soin globales et des infrastructures sociales, telles que des services de garde d'enfants abordables et des soins aux personnes âgées de qualité, ont augmenté le taux d'activité des femmes. Lorsque qu'il n'y a pas suffisamment de possibilités de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, le taux d'activité des femmes dans l'emploi en pâtit.

Les gouvernements nordiques souhaiteraient également se saisir de cette occasion pour mettre l'accent sur le fait que la protection des travailleurs domestiques est une nécessité fondamentale. Les travailleurs domestiques sont un groupe particulièrement vulnérable. Le rapport montre qu'ils sont davantage exposés au travail forcé et à la traite et qu'ils ne bénéficient fréquemment pas de la protection accordée aux autres travailleurs. Nous savons également que le travail des enfants prend souvent la forme du travail domestique. Nombre d'entre eux sont privés du droit à la liberté syndicale et de la protection contre les mauvais traitements. Les gouvernements nordiques tiennent à encourager vivement tous les États Membres à s'attaquer à ces questions importantes et à garantir les droits fondamentaux aux milliers de travailleurs domestiques qui travaillent aujourd'hui dans des conditions inacceptables.

La convention n° 189 est un instrument important qui vise à garantir les droits fondamentaux et une voie vers le travail décent aux travailleurs domestiques. Les différentes difficultés que rencontrent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques appellent des actions énergiques de la part des gouvernements et des partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je tiens à remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actuelle. Permettez-moi, tout d'abord, de vous dire combien je suis ravi de vous voir, ici, en bonne santé. Je tiens à souligner que l'OIT joue un rôle essentiel dans l'aplanissement des difficultés et l'allègement des charges que la pandémie de COVID-19 a amenées dans tous les aspects de la vie professionnelle. Comme nous le savons, le personnel infirmier et d'autres travailleurs de la santé, ainsi que les travailleurs domestiques, paient un lourd tribut. Nous savons tous que nombre de difficultés importantes, par exemple l'absence de normalisation, l'évolution de la nature du travail et des relations de travail, ainsi qu'une augmentation croissante du harcèlement et des violences verbales et physiques pendant la pandémie, portent atteinte aux services de soins. En outre, le vieillissement de la population, les changements climatiques et la mondialisation ont des impacts profonds qui transforment le monde du travail. Dans ce contexte, il nous incombe à nous, gouvernements, d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail pour les travailleurs de la santé. À ce propos, nous faisons observer que ces programmes constituent un élément clé d'une bonne gestion de la santé et de la sécurité au travail, telle que prévue par la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Ils permettent de coordonner l'action de toutes les parties prenantes par le dialogue social, en vue d'atteindre des objectifs communs de promotion du travail décent dans le secteur de la santé et d'augmentation de la résilience des établissements de santé.

La Türkiye appuie sans réserve les droits et principes établis dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux et dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale et a ratifié les huit conventions fondamentales. Dans ce contexte, dans le plan stratégique du ministère turc de la Santé, un document reflétant les objectifs stratégiques

nationaux en matière de politique de santé a été élaboré pour renforcer la profession infirmière et améliorer la qualité des services infirmiers. La politique nationale sur les services infirmiers est coordonnée avec d'autres aspects des services de soins de santé et avec les politiques et programmes pertinents relevant du mandat et des responsabilités d'autres personnels de santé auxiliaires.

S'agissant du travail domestique, il n'y a pas de discrimination à l'égard des travailleurs domestiques migrants dans le système juridique turc. Dans le système de sécurité sociale turc, il n'y a pas de discrimination fondée sur la nationalité et le sexe. Tous les travailleurs sont égaux s'agissant des droits et obligations en matière de sécurité sociale professionnelle. Le programme d'assurance sociale obligatoire couvre toute la population active, y compris les travailleurs domestiques. La stratégie nationale pour l'emploi a été établie et mise en œuvre sur la base de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que de la stratégie européenne pour l'emploi; elle vise à offrir des possibilités d'emploi à tout le monde, à réduire le chômage au minimum et à modifier la structure et la qualité de l'emploi, de manière positive.

Nous réaffirmons notre engagement à continuer d'encourager la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et du travail décent pour les travailleurs du soin à autrui. Nous espérons qu'une action coordonnée, menée en collaboration avec les partenaires sociaux et en consultation avec d'autres parties prenantes, sera accentuée et qu'elle servira la promotion du dialogue social et de conditions de travail décentes pour tous. Nous pensons qu'une vaste coopération avec les partenaires sociaux, fondée sur la bonne gouvernance, par pays, ainsi que leur travail précieux et diligent, et leur approche plurielle, ont un rôle clé à jouer dans la promotion du travail décent pour tous les travailleurs de l'économie du soin à autrui.

Membre employeuse, États-Unis d'Amérique – Pendant la pandémie, nous avons directement vu le rôle critique que le personnel des services de soins de santé et le personnel médical jouaient en première ligne de la riposte au COVID-19. L'évolution démographique, par exemple le vieillissement de la population, et les pénuries de personnel infirmier qualifié rendent la présente Étude d'ensemble d'autant plus d'actualité.

Je tiens à appeler votre attention sur des exemples clés d'innovation et d'inclusion dans le rapport.

Le confinement rendu nécessaire pour des questions de santé a poussé à penser différemment et à faire preuve d'innovation pour dispenser en toute sécurité une éducation et une formation essentielles au personnel infirmier et aux sages-femmes. Comme relevé dans l'Étude d'ensemble, ces programmes doivent tirer parti des nouvelles technologies de l'information et des nouveaux moyens d'atteindre les élèves et les professions qui ont besoin d'être formés, en particulier ceux qui vivent dans des zones rurales ou mal desservies.

L'un des exemples cités est celui du programme des États-Unis sur la formation, la pratique, la qualité et le maintien dans l'emploi du personnel infirmier (Nurse Education, Practice, Quality and Retention Simulation Education Training Program), conduit par le service chargé des ressources et des services de santé. Ce programme vise à améliorer la formation du personnel infirmier et à renforcer celui-ci par l'usage de technologies fondées sur la simulation pour améliorer la santé des patients, des familles et des communautés dans les zones rurales et les zones moins dotées en services médicaux qui sont touchées par des maladies et des affections concernant la santé publique.

Le programme sur la diversité du personnel infirmier (Nursing Workforce Diversity Program), conduit par ce même service, est un autre programme novateur. Ce programme de subventions vise à améliorer les possibilités de formation du personnel infirmier pour les

personnes issues de milieux défavorisés, y compris de minorités raciales et ethniques qui sont sous-représentées parmi le personnel infirmier habilité.

L'Étude d'ensemble appelle également l'attention sur les risques d'exposition à la violence et au harcèlement que les travailleurs de la santé rencontrent et met en évidence des exemples de mesures novatrices que les États-Unis ont prises pour appuyer le personnel infirmier et les prestataires de soins à cet effet. La plateforme de cours à distance, hébergée par le Centre de contrôle des maladies (CDC), qui vise à aider le personnel infirmier à élaborer des programmes globaux de prévention de la violence, en est un exemple. La loi sur la protection des victimes de la traite en est un autre exemple: elle dispose que les ambassades et les consulats des États-Unis du monde entier doivent remettre aux candidats à un visa de travail temporaire et de visiteur d'échange, y compris un visa de travailleur domestique employé par des diplomates ou des fonctionnaires internationaux, une brochure intitulée «Connaissez vos droits».

Comme exemple de collaboration transversale, l'exemple de l'Association du personnel infirmier d'urgence et du Collège des médecins urgentistes, cité dans le rapport, est un exemple important. Tous deux ont lancé une campagne contre le silence sur la violence aux urgences, en 2019, pour sensibiliser aux dangers que rencontrent les services hospitaliers d'urgence.

En conclusion, tandis que l'OIT continue à examiner l'application et les effets des instruments de l'Organisation, comme ceux dont nous parlons aujourd'hui, nous réaffirmons l'importance du dialogue social inclusif, de l'échange des meilleures pratiques et de la reconnaissance du rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs nationales et les entreprises durables dans l'avancée de nos objectifs.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Les deux années écoulées nous ont rappelé, si cela était nécessaire, que le secteur du soin à autrui joue un rôle central dans l'organisation de nos sociétés et dans la capacité de celles-ci à survivre face à des phénomènes mondiaux tels que la pandémie de COVID-19. Dans le monde entier, ce secteur croît de manière continue et l'on ne peut en sous-estimer l'importance. Les travailleurs de l'économie du soin à autrui assurent des soins directs tels que services infirmiers, garde d'enfants, soins aux malades, aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées, ou soins indirects, par exemple la cuisine ou le ménage. Les facteurs mondiaux de changement, actuels et futurs, tels que le vieillissement de la population mondiale, les changements climatiques, la migration ou les avancées technologiques, ont et auront des répercussions importantes sur les besoins des sociétés en matière de soins de santé et de politiques du secteur public face à ces changements.

À l'heure actuelle, le personnel infirmier mondial compte 27,9 millions de travailleurs. Cependant, le manque de personnel infirmier qualifié est grand et la demande de travailleurs de la santé devrait presque doubler d'ici à 2030, ce qui entraînera une pénurie de 13 millions d'infirmières et d'infirmiers. De la même manière, la demande de travailleurs domestiques a continué d'augmenter ces dernières décennies en raison de l'augmentation croissante du taux d'activité des femmes et de la migration internationale, ainsi que de politiques qui ne permettent pas aux travailleurs de conjuguer un travail rémunéré avec des responsabilités familiales. Nous devons être prêts à relever ces défis. Les travailleurs du soin rencontrent de graves difficultés pendant la pandémie, mais celles-ci existent depuis longtemps. Ils sont surchargés, sous-payés et non protégés. Nous assistons à une dévalorisation systématique du travail exécuté essentiellement par des femmes. Nous devons nous attaquer à la faible rémunération du personnel infirmier et aux conditions de travail et d'emploi difficiles qui donnent lieu à l'insatisfaction au travail et aux pénuries constantes de personnel infirmier.

Nous sommes également tenus d'améliorer fortement les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, dont la profession est l'une des moins réglementées et des plus dévalorisées.

Nous notons avec une profonde préoccupation le risque accru de violence et de harcèlement à l'égard du personnel infirmier et des travailleurs domestiques. Il est donc important de ratifier et d'appliquer la convention n° 190 et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Le secteur du soin représente un potentiel considérable en tant que source majeure de travail décent et d'emploi, en particulier pour les travailleurs qui représentent la majorité des effectifs du secteur. Un investissement public adéquat dans l'économie du soin à autrui stimulerait le développement économique. La recherche montre qu'investir 2 pour cent du PIB dans les services publics de soins peut créer des millions d'emplois de qualité, réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, diminuer l'inégalité globale, contribuer à faire reculer l'exclusion des femmes dans les emplois décents et participer au développement économique inclusif.

Au sein de l'OIT, nous nous sommes à plusieurs reprises engagés à promouvoir et à investir dans l'économie du soin, et, tout dernièrement, à la Commission mondiale sur l'avenir du travail (2019), dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), dans l'Appel à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain après la crise du COVID-19 (2021), et dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale, adoptées par la Conférence internationale du Travail, en juin 2021. Il est temps de concrétiser ensemble ces engagements.

Membre gouvernementale, Maroc – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du gouvernement du Maroc pour remercier le Conseil d'administration d'avoir décidé de programmer la discussion de l'application des deux conventions (convention n° 149 et convention n° 189) et leurs deux recommandations (recommandation n° 157 et recommandation n° 201), notamment en hommage aux millions de personnels de santé et d'aide à la personne, qui se sont trouvés en première ligne de la lutte contre la pandémie de COVID-19. Aussi, je tiens à féliciter la commission d'experts pour la qualité de l'Étude d'ensemble qui a mis l'accent, entre autres, sur les questions suivantes.

Premièrement, l'importance du travail du soin et des services à la personne qui est également crucial pour garantir la santé, l'éducation et le bien-être de la main-d'œuvre actuelle et future, ainsi que des soins adéquats pour le nombre croissant de personnes âgées dans de nombreux pays.

Deuxièmement, l'importance du travail du soin pour les femmes, étant donné que les femmes effectuent la majorité du travail du soin non rémunéré dans les ménages et que le travail du soin rémunéré leur offre des possibilités d'entrer, de progresser et de rester dans la population active.

Troisièmement, la nécessité de disposer d'un effectif adéquat de personnel infirmier qualifié, surtout dans le contexte de la pandémie.

Et, quatrièmement, le fait que la plupart des travailleurs domestiques sont des femmes qui souvent occupent un emploi informel ainsi qu'un nombre de travailleurs domestiques sont également des migrants, souvent en situation d'emploi informel et précaire, ce qui accroît leurs risques d'exploitation et d'abus.

Pour ce qui est du contexte national, il est à noter que le Maroc dispose d'un cadre légal spécifique au personnel infirmier et à la profession de sage-femme, et d'un plan santé à l'horizon de 2025 qui repose sur trois piliers primordiaux: le premier pilier concerne l'organisation et le développement de l'offre de soins en vue d'améliorer l'accès aux services de santé; le deuxième pilier concerne le renforcement des programmes de santé nationaux et des programmes de lutte contre les maladies; et le troisième pilier concerne le développement de la gouvernance, la rationalisation de l'utilisation des ressources, l'élargissement de la couverture sanitaire de base et la réduction de la pénurie en ressources humaines.

Par ailleurs, le gouvernement marocain a signé cette année un accord avec l'ensemble des syndicats représentant le secteur de la santé après plusieurs séances de dialogue social sectoriel, couronnées par des compromis sur un nombre de dossiers revendicatifs prioritaires dont, à leur tête, l'amélioration de la situation du personnel infirmier.

D'autre part, en 2016, le Royaume du Maroc a adopté un cadre légal spécifique aux travailleuses et travailleurs domestiques, c'est la loi 19-12. Et, depuis l'entrée en vigueur de cette loi en 2018, les travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en termes de salaires, de durée de travail, de repos, d'indemnités de licenciement et de couverture sociale et médicale.

Il est à noter également que cette catégorie de travailleurs a été au centre du rond du dialogue social tenu cette année entre gouvernement et partenaires sociaux et qui s'est soldé par la signature d'un accord social triennal engageant le gouvernement à prendre en charge les cotisations sociales pour les familles employant des travailleurs domestiques.

En conclusion, conscient que ce n'est que grâce à des investissements adéquats que l'on peut atteindre la couverture sanitaire universelle et garantir des systèmes de santé renforcés pour relever les défis sanitaires actuels et futurs, le Maroc s'est engagé dans une politique de généralisation de la protection sociale et de réforme de son système de santé.

Membre employeuse, Argentine – Au chapitre 12 sur la liberté syndicale et la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs de l'économie du soin à autrui, en analysant le lien entre les différentes sources et niveaux de réglementation, la commission d'experts commente l'application du principe de la norme la plus favorable dans la loi argentine sur le contrat de travail. À cet égard, le secteur employeur argentin estime qu'il est important de préciser que la règle de la norme la plus favorable n'est pas absolue dans notre cadre réglementaire, et nous estimons donc qu'il convient d'apporter quelques précisions.

Le principe établi dans la loi sur le contrat de travail se fonde sur la technique d'interprétation qui consiste à rapprocher à des fins de comparaison les normes qui s'appliquent dans une institution donnée, technique appelée «conglobamiento por instituciones» qui précise, entre autres aspects, que le principe de la norme la plus favorable ne doit pas être entendu de manière abstraite ou individuelle, mais au sein du système normatif qui régit chaque institution du droit du travail, en tenant compte de l'aspect dynamique des conventions collectives qui peuvent intégrer certaines dispositions de la loi même avec laquelle elles sont comparées. En tout état de cause, la description et la définition des institutions du droit du travail résultent d'un certain degré d'arbitraire validé par la jurisprudence de chaque cas.

Il convient de noter que l'appréciation favorable que donne l'Étude d'ensemble des effets de ce principe dans la jurisprudence nationale est loin d'être consensuelle, contribuant à ignorer la validité de certaines normes conventionnelles.

Il est important de rappeler que la flexibilité propre à toute négociation collective fait partie de la liberté de négociation reconnue par la convention n° 98. Cette flexibilité fait partie de la liberté de négociation et c'est un processus à double sens, intégrant l'autonomie de négociation des employeurs et des organisations de travailleurs.

Les restrictions mises en œuvre pour faire face à la crise sanitaire ont eu un impact sur l'organisation du travail, remodelant également le secteur de la santé et l'économie du soin à autrui et accélérant l'adoption des nouvelles technologies, entre autres. Certains de ces changements ont non seulement permis d'éviter des pertes d'emplois importantes, mais ont également permis de garantir des lieux de travail sûrs et sains dans ces activités, en contribuant à limiter l'exposition aux risques du personnel.

Les employeurs partagent l'avis de la commission d'experts selon lequel «on ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a à considérer la liberté syndicale et la négociation collective comme constituant le socle du travail décent pour les travailleurs de l'économie du soin». Nous sommes d'accord avec cette déclaration dans la mesure où la négociation collective libre et volontaire est un outil approprié pour aborder ces nouvelles réalités d'une manière différente et équilibrée, en incluant directement les travailleurs et les employeurs dans la prise de décision sur la réglementation d'une activité, d'une branche d'activité ou d'un lieu de travail donné.

Du point de vue de l'employeur, une interprétation erronée de la règle de la norme la plus favorable peut nuire à la négociation collective, notamment lorsque cela revient à faire abstraction de l'autonomie des parties dans la négociation collective. Une telle position empêche l'adaptation des normes du travail et la mise à jour des cadres réglementaires face aux mutations rapides que connaît le marché du travail avec la mise en place de nouvelles technologies et la reconversion de la forme de production.

En résumé, nous souhaitons souligner qu'un cadre réglementaire national ne doit, en aucun cas, faire obstacle à la négociation collective libre et volontaire; en tout état de cause, lorsque cela est nécessaire, et conformément à la convention fondamentale n° 98, des mesures doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation la plus large de procédures de négociation volontaire de conventions collectives en vue de régler les conditions d'emploi. Pour nous, une lecture contraire à celle que nous suggérons, loin de défendre les valeurs et principes fondamentaux, imposerait une structure figée, incompatible avec la dynamique que nécessite l'adaptation aux nouvelles réalités que la négociation collective tend à faciliter plutôt qu'à nier.

Membre travailleur, Ghana – L'économie du soin à autrui concerne le bien-être humain et nous connaissons tous le rôle important que jouent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques dans la fourniture de soins de santé de qualité. Il ne fait aucun doute que la crise du COVID-19 a mis en lumière un certain nombre de forces et de faiblesses dans notre système de soins de santé.

En dépit d'une amélioration générale du personnel de santé à la suite de diverses actions, y compris la mise en place de législations et de programmes nationaux, nous sommes toujours confrontés à une distribution inégale du personnel de santé, d'où de fâcheuses disparités dans l'état de santé entre les populations urbaines et rurales. Nous sommes également confrontés aux phénomènes de «fuite des cerveaux» et de migration. Chaque année, des milliers de travailleurs de la santé quittent leur pays en raison du manque d'opportunités professionnelles, de faibles revenus ou de dangers que font peser les conflits armés, à la recherche de conditions de travail favorables dans d'autres pays.

Compte tenu du potentiel de l'économie du soin à autrui en tant que source majeure de travail décent et d'emploi, notamment pour les femmes, il est nécessaire de remédier sans tarder aux nombreux déficits de travail décent dont souffrent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques.

Des exemples existent dont nous pouvons nous inspirer. Au Ghana, par exemple, des mesures incitatives ont été prises pour promouvoir la formation et l'emploi du personnel infirmier dans les communautés rurales et éloignées. Ainsi, le personnel infirmier travaillant dans les communautés rurales peut bénéficier d'une promotion après trois ans de service, contre cinq ans pour le personnel infirmier des zones urbaines. Il existe également divers programmes d'aide à l'éducation pour favoriser le développement des compétences, y compris des programmes de doctorat en soins infirmiers, et des bourses d'études.

Les travailleurs domestiques ne sont pas en reste. Le Règlement 2020 sur le travail des travailleurs domestiques, qui vise à protéger les droits de ces derniers, prévoit une relation de travail définie entre un travailleur domestique et son employeur.

Je tiens à souligner le rôle important que jouent les syndicats dans l'organisation et la négociation collective pour l'obtention d'un travail décent dans l'économie du soin à autrui. Dans cette optique, le Congrès des syndicats du Ghana représente à la fois les infirmières et les travailleurs domestiques.

Nous appelons donc à redoubler d'efforts pour formaliser l'économie informelle qui emploie la plupart des travailleurs domestiques et autres soignants au Ghana. Nous demandons également davantage d'investissements publics dans le secteur de la santé, conformément à la Déclaration d'Abuja qui prévoit d'allouer au moins 15 pour cent du budget annuel du gouvernement au secteur de la santé.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne considère que l'Étude d'ensemble constitue une des questions les plus importantes à examiner pendant cette session, en raison du rôle vital joué par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, qui revêt une importance capitale sachant qu'il intervient dans un contexte particulier, celui de la crise sanitaire du COVID-19.

La preuve est donnée par l'OMS, qui a considéré l'année 2021 Année internationale des personnels de santé et d'aide à la personne, en reconnaissance aux sacrifices endurés par ces métiers lors de cette pandémie, malgré les conditions difficiles.

Par ailleurs, l'Algérie rend hommage à la commission d'experts pour l'excellent travail qu'elle a accompli pour contribuer à développer la capacité de tous les États Membres à partager de manière égale les politiques en vue de favoriser le travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, et par conséquent à en partager l'avenir des secteurs du soin et des services à la personne et des prestations des services de santé. La délégation algérienne est convaincue que les recommandations de la commission d'experts susciteront une large adhésion des États Membres.

Notre pays s'est engagé pour la régulation des activités ménagères, qui vise le développement sur le marché du travail de ces métiers, à l'instar des gardes d'enfants, des assistants des personnes âgées et du personnel paramédical, en les rendant plus attractifs et protecteurs pour devenir un segment important du marché de l'emploi avec des objectifs visant le renforcement du financement de la sécurité sociale et de la lutte contre le travail informel.

Dans le cadre de la consécration du rôle social de l'État à travers la garantie d'une protection sanitaire globale pour tous les citoyens et dans toutes les circonstances, l'Algérie s'est engagée également depuis longtemps à assurer la protection sociale au profit de ses citoyens, sans discrimination aucune, en garantissant des services médicaux et des aides sociales, et l'adaptation et l'encouragement des dispositifs médicaux par la réforme législative adoptée en 2018.

Les infirmiers disposent d'un statut particulier qui régit leur carrière professionnelle dans des corps et grades, leurs conditions de recrutement, leur rémunération, ainsi que les primes et indemnités qui leur sont attribuées et les dispositifs réglementaires qui les régissent. Il convient de noter qu'en reconnaissance de leur abnégation dans le travail dû à la pandémie, le corps des infirmiers en Algérie a vu leurs salaires augmentés par une revalorisation de leur régime indemnitaire décidé par le Président de la République.

Par ailleurs, l'Algérie dispose à travers le territoire national de plusieurs centres de formation des paramédicaux spécialisés dans les différentes disciplines ou domaines d'intervention et bénéficiant durant leur carrière professionnelle de formation et de perfectionnement.

En matière de dialogue social, il convient de signaler que plusieurs organisations syndicales couvrent cette catégorie professionnelle de la santé et participent dans les différents paliers à la concertation sociale dans le secteur de la santé.

La délégation algérienne se félicite des recommandations de la commission d'experts auxquelles elle souscrit sans réserve. Elle note en particulier les recommandations énoncées en matière normative, en particulier pour parvenir à un travail et à des conditions de vie décentes pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques et particulièrement les femmes parmi eux, en matière de relation de travail et des conditions de travail qui les lie à leur(s) employeur(s) dans le but de leur assurer leurs droits fondamentaux tels qu'énoncés par la convention n° 149 et la convention n° 189.

Avant de conclure, je voudrais souligner que nous sommes à une période où, étant donné l'importance primordiale que revêtent ces métiers dans la définition des grandes orientations des politiques d'emploi, il est demandé à l'OIT de faire de plus en plus, et ce étant donné la rapidité des progrès techniques qui nécessitent de notre point de vue une attention particulière sur l'avenir du travail pour ces catégories de travailleurs, qui se traduira de diverses manières dans le programme et budget de l'Organisation.

Enfin, je rends un vibrant hommage au personnel soignant, en particulier aux infirmières et infirmiers, ainsi qu'aux travailleurs domestiques.

Membre employeuse, Allemagne – Depuis la flambée de COVID-19, début 2020, les services médicaux et de santé sont en première ligne dans la lutte contre la pandémie, ce qui leur donne une importance centrale à l'échelon planétaire. Cela se traduit aussi dans le fait que la rémunération du personnel infirmier s'est considérablement améliorée ces dernières années en Allemagne, sans que l'État intervienne. Toutefois, avec la loi sur la poursuite du développement des soins de santé du 11 juillet 2021, les établissements de soins reconnus sont obligés de verser à leurs salariés une rémunération égale au moins à celle de la convention collective sur les salaires à partir du 1^{er} septembre 2022.

Il s'agit d'une convention collective minoritaire dont l'institution a suscité une ingérence politique considérable, qui a été imposée par la loi à tout un secteur extrêmement hétérogène et qui interfère de ce fait avec l'autonomie des partenaires sociaux en matière de négociation collective.

La Confédération des associations d'employeurs allemands s'est par conséquent opposée à un taux de rémunération obligatoire pour le secteur infirmier imposé par la loi, en particulier pour des raisons d'ordre constitutionnel. Les objections ainsi soulevées subsistent. Faire le lien entre des contrats de fourniture à des institutions de soins et un salaire collectif revient à empiéter sur la liberté syndicale et sur la liberté d'exercer sa profession.

Les travailleurs qualifiés des maisons de retraite et des établissements de soins gagnent en moyenne plus que les travailleurs qualifiés du reste de l'économie nationale. Les salaires des travailleurs qualifiés du secteur infirmier ont progressé davantage que dans tous les autres secteurs.

Pour ce qui est de la discussion sur les plans de revalorisation des rémunérations dans les soins de longue durée, il y aurait lieu de prendre en considération le fait que l'évaluation de la politique salariale de certaines activités n'est pas du ressort du politique. La fixation des rémunérations dans la prise en charge des personnes âgées devrait être du ressort exclusif des confrères compétents du secteur des soins. Il existe déjà, avec la Commission des soins, un organisme qui a su, pendant des années, avec bonheur et consciencieusement, déterminer un salaire minimum pour les travailleurs du secteur des soins. L'accompagnement des personnes âgées n'a pas besoin d'activisme politique, mais plutôt d'une réforme honnête et durable accompagnée de la conception d'un financement axé sur l'avenir et durable.

Plutôt que d'étrangler le marché des soins avec toujours plus de réglementations et de contraintes imposées par la négociation collective, il vaudrait mieux donner des incitations à l'investissement dans un développement des infrastructures de soins dont nous avons un urgent besoin. Si une bonne gestion des services de soins est possible, elle continuera à avoir un impact positif sur les salaires dans l'ensemble du secteur.

Membre travailleuse, France – Au moment où nous nous exprimons, des services hospitaliers d'urgence sont obligés de fermer la nuit et le week-end: au moins 120 services d'urgence font face à de graves «difficultés» avant l'été, «du jamais-vu» a titré le journal quotidien français de référence *Le Monde* le 20 mai dernier. Manque de médecins, d'infirmiers, d'aides-soignants ou de lits: ces services représentent presque 20 pour cent des urgences de France. Aucun territoire n'est épargné, avec 60 départements touchés dans toutes les régions.

Malgré de multiples tentatives d'incitation à rejoindre le corps infirmier, 60 000 postes restent vacants. Pourquoi une telle désaffection? On invoque le COVID-19, c'est une des raisons mais pas la cause profonde. Les problèmes de recrutement, de démission préexistaient. De nombreuses grèves avaient déjà affecté les secteurs hospitalier et sanitaire et social en 2018-19. Dans un article du journal *Le Monde*, un médecin anesthésiste-réanimateur dénonce une gestion des hôpitaux publics centrée sur la seule rentabilité financière, cause première de leur mauvaise organisation et des tensions en matière de personnel. En outre, une enquête de la Fédération des services de santé et des services sociaux de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), «Parlons effectifs», réalisée en 2018, met en lumière les carences dont souffrent les personnels en termes de conditions de travail. Les témoignages concordants sont indécemment nombreux et illustrent concrètement le non-respect de l'article 2 de la convention n° 149.

Trop de patients affectés à chaque personnel, une course permanente contre la montre qui induit frustration, insatisfaction et risque de maltraitance involontaire. La charge mentale démesurée sur ces personnels provoque épuisement, burnout, arrêts de travail non remplacés et, de fait, un cercle de plus en plus vicieux. La polyvalence exigée épuise et déprécie la fonction.

Les modifications de plannings à la dernière minute pour pallier les absences ne respectent pas les délais de prévenance; comment, dès lors, concilier vie personnelle et vie professionnelle? Les soignants, bien que conscients de leur mission auprès d'êtres humains en souffrance, ont eux aussi une famille, une santé à préserver. À ce titre d'ailleurs, les organisations syndicales constatent que le travail de nuit a pour conséquence désastreuse de réduire l'espérance de vie. Soigner les autres reviendrait donc à mettre en péril sa propre santé? C'est ce qui est advenu en France en début de pandémie, gérée à 80 pour cent par l'hôpital public.

Si le Ségur de la santé en 2020 a permis une reprise du dialogue social, il reste bien du chemin à parcourir pour faire remonter la France dans les résultats de l'enquête de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la santé. Cette enquête situe la France parmi les derniers s'agissant des salaires octroyés au personnel paramédical.

Quant au nombre de lits par habitant, malgré le constat alarmant dans ces secteurs, l'État français continue à les réduire au motif que les problèmes sont liés à un manque d'organisation. Au nom de sa politique comptable, le centre hospitalier de Nancy a même supprimé des lits en pleine pandémie.

Revisiter, voire réformer la formation, renforcer le sentiment de reconnaissance, diminuer la pression physique (qui se traduit par des troubles musculosquelettiques) et morale qui entraîne les burnouts, autant de défis à relever pour redonner le goût de ces métiers indispensables à tout un chacun. La voilà, la feuille de route! Redonner envie.

Si la Déclaration de Philadelphie a rappelé que le travail n'est pas une marchandise, il faut souligner que l'hôpital n'est pas une entreprise et, de fait, ne peut s'organiser comme telle. Le soin n'est pas un produit de consommation s'échangeant entre le privé et le public. Et ce que révèle cette Étude d'ensemble, et comme la pandémie, si besoin il en était, l'a concrètement démontré, il en va de la santé publique mondiale. Ne pas en mesurer l'importance constituerait un aveuglement dont les conséquences seraient impardonnables.

Le gouvernement français a lancé une mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) destinée à réfléchir aux pistes concrètes qu'il serait opportun de mettre en place pour redonner de l'attractivité à la profession d'infirmier. Les organisations syndicales se sont fortement impliquées dans cette mission. Elles ont exprimé à ce sujet de nombreuses revendications qu'il convient de prendre en compte urgemment et dans leur totalité.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique s'aligne sur la déclaration de l'UE. La Belgique est l'un des États Membres qui a ratifié la convention n° 149 et la convention n° 189. La Belgique accueille avec une grande satisfaction l'Étude d'ensemble.

Comme l'a clairement montré la pandémie de COVID-19, les travailleurs de l'économie des soins à la personne jouent un rôle crucial dans toutes les sociétés et sur tous les marchés du travail. Néanmoins, nous devons reconnaître que cette catégorie vitale de travailleurs se trouve trop souvent dans une situation vulnérable et que, dans bien des pays, ils exercent dans des circonstances désagréables et dans des conditions de travail insatisfaisantes. C'est particulièrement le cas des travailleurs domestiques migrants résidents.

L'Étude d'ensemble est un ouvrage essentiel qui décrit de manière très détaillée la situation dans laquelle les travailleurs de l'économie des soins à la personne s'acquittent actuellement de leurs fonctions. Elle offre une vue générale unique des problèmes auxquels ils sont confrontés, et constitue donc un outil très précieux pour les décideurs politiques, tant au niveau national qu'international. Il est particulièrement important de noter que la demande

de personnel soignant et de professionnels de la santé doublera presque d'ici à 2030, ce qui aggravera considérablement le manque qui existe déjà de personnel qualifié. Cependant, dans le monde entier les soins à la personne se caractérisent par de nombreux déficits de travail décent, largement attribuables à des secteurs sexistes, sous-évalués et discriminatoires. Si nous voulons être en mesure de relever les énormes défis qui nous attendent, nous devons veiller à ce qu'assez de personnes soient attirées et motivées pour effectuer ce type de travail. Pour y parvenir, il faut améliorer la situation des infirmiers, des travailleurs qui prodiguent des soins, des travailleurs domestiques et des autres travailleurs de l'économie des soins, promouvoir le respect de leurs droits au travail et veiller à leur accès à un travail décent conforme aux normes de l'OIT. Il est tout aussi important de garantir une éducation et une formation optimales aux travailleurs de l'économie des soins en élargissant les possibilités d'accès à une éducation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie, pour toutes les catégories de personnel de ce secteur.

Nous aurons tous besoin de soins à différents moments de notre vie. La prestation de soins est également cruciale pour garantir la santé, l'éducation et le bien-être de la main-d'œuvre, actuelle et future, dans de nombreux pays. Les investissements dans l'économie des soins devraient être considérés comme un moteur de la croissance économique et non comme une ponction sur les économies nationales. Pour garantir des systèmes de santé résilients et durables, il est essentiel de réaliser des investissements publics et privés appropriés dans tous les systèmes de santé afin qu'ils puissent recruter, déployer et conserver un nombre suffisant de personnel bien formé, soutenu et motivé.

Dans cette perspective, la Belgique soutient pleinement le contenu de l'Étude d'ensemble et les recommandations formulées par la commission d'experts. À l'instar de la commission d'experts, la Belgique exprime l'espoir que l'Étude d'ensemble contribuera à élaborer et à mettre en œuvre effectivement des mesures visant à garantir un travail décent à tous les travailleurs du secteur des soins, et que l'Étude d'ensemble encouragera ainsi les États Membres de l'OIT à ratifier le plus largement possible les conventions n^{os} 149 et 189.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal souhaite tout d'abord adresser ses vives félicitations au président, ainsi qu'aux éminents membres de la commission d'experts pour la qualité du rapport qui traite de l'économie du soin à autrui, un secteur en constante progression et source majeure d'emplois. C'est la première fois qu'une Étude d'ensemble porte sur les instruments relatifs au personnel infirmier et au travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le Sénégal tient à réitérer son ferme engagement à garantir à tous les travailleurs, quel que soit le secteur où ils exercent, un travail décent. Cette garantie est assurée aussi bien aux acteurs de l'économie du soin à autrui qu'aux travailleurs des autres secteurs.

C'est dans cette perspective qu'un certain nombre de mesures, visant à garantir notamment l'égalité en matière d'emploi et de profession afin de lutter, plus efficacement, contre la discrimination au travail, ont été prises. Ces mesures relatives à la non-discrimination au travail, d'une part, et au harcèlement et à la violence en milieu de travail, d'autre part, ont été intégrées dans la convention collective nationale interprofessionnelle réactualisée en 2019. Désormais, ces questions sont prises en compte de façon expresse dans notre corpus juridique.

Il s'y ajoute l'adoption en avril 2022 de deux lois, l'une relative à la protection de la femme en état de grossesse et l'autre à la non-discrimination au travail, qui viennent compléter certaines dispositions du Code du travail. En application de cette dernière loi, il a été créé, au sein du ministère du Travail, l'Observatoire national sur la discrimination au travail.

Le secteur de l'économie du soin à autrui est marqué par une forte présence des femmes, d'où l'importance de rappeler que le Sénégal a également ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Par ailleurs, une politique nationale des services et du personnel infirmiers a été formulée et des mesures ont été prises et appliquées. Dans cadre, on peut citer: le relèvement du niveau de recrutement; l'adoption d'un programme national basé sur l'approche par les compétences pour l'exercice de l'activité; et l'intégration des normes et protocoles des programmes dans les curricula de formation.

Certaines mesures ont été prises pour promouvoir l'enseignement et la formation des infirmiers en zones rurales. L'illustration la plus achevée reste la création de sept centres régionaux de formation dans les régions périphériques pour inciter les personnels formés à rester dans leurs régions d'origine. L'impact de cette initiative a été la disponibilité du personnel infirmier d'État dans les régions périphériques.

Outre le relèvement de la hiérarchie des infirmiers et des sages-femmes d'État à travers des cohortes, il faut noter la signature en 2019 d'un décret créant le Corps des administrateurs de soins permettant aux infirmiers d'État d'accéder à des masters. Les impacts de ces mesures sont l'augmentation substantielle des revenus des infirmiers d'État après leur reclassement à la fonction publique.

Par ailleurs, le ministère de la Santé et de l'Action sociale a organisé en 2019 un atelier de réflexion sur les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail concernant tout le personnel de santé et de l'action sociale. Les conclusions de ces assises ont été intégrées dans le plan national de développement des ressources humaines du secteur de la santé.

Malgré ces progrès enregistrés par le Sénégal, il y a lieu de préciser que le secteur de l'économie du soin à autrui connaît un certain nombre de difficultés. En effet, le personnel infirmier du secteur privé ne bénéficie pas encore de conventions spécifiques au secteur.

Concernant les travailleurs domestiques, ils sont régis par un arrêté qui date de 1968 et dont l'actualisation est envisagée, dans le cadre de la réforme du Code du travail en cours, afin de mieux répondre aux attentes des acteurs. Le Sénégal n'a pas encore ratifié les deux conventions pertinentes qui ont pour vocation de favoriser l'accès à un travail décent et productif dans l'économie du soin à autrui. Cependant, afin de mieux garantir le travail décent dans ce secteur, le gouvernement du Sénégal compte non seulement sur l'aide et l'assistance du BIT, mais aussi sur la collaboration des partenaires sociaux. Dans un partenariat dynamique, cette assistance du BIT permettra certainement à notre pays de combler le fossé afin de mieux garantir le travail décent au personnel infirmier ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de l'économie du soin à autrui. Ainsi, au terme de cette collaboration, le travail de soin sera exercé dans de meilleures conditions de travail et d'emploi. En outre, les travailleurs de l'économie de soin, en particulier les travailleurs domestiques, auront un meilleur accès à la protection sociale.

Membre employeur, Mexique – Je m'associe aux déclarations d'hier des membres employeurs. En tant que secteur, nous reconnaissons la somme de travail que représente l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. En ce qui concerne les références que l'Étude d'ensemble fait dans certains paragraphes à notre pays, à des fins de transparence nous estimons nécessaire de formuler quelques commentaires. Au paragraphe 737, on indique au sujet de la charge de la preuve que l'absence de contrat oblige les travailleurs domestiques à démontrer l'existence de la relation de travail. Nous estimons donc opportun de préciser qu'un contrat de travail écrit n'est pas nécessaire pour formaliser la relation de travail; l'absence de

contrat serait au détriment de l'employeur, puisque, bien que la charge de la preuve de la relation de travail incombe effectivement au travailleur, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver toutes les conditions de travail qui devraient figurer dans un tel document. En outre, la loi établit une présomption d'emploi entre la personne qui fournit un service et celle qui en bénéficie.

Par ailleurs, le paragraphe 1024 indique que le Mexique étudie une proposition visant à modifier l'article 64, partie IV, de la loi générale sur la santé. Cet article porte sur l'offre de formation qui a pour but de renforcer la compétence technique des sages-femmes traditionnelles, lesquelles n'interviennent qu'en cas d'accouchement. Cette modification vise à leur assurer un salaire décent, en reconnaissance de leur travail. À n'en pas douter, il est légitime de demander qu'elles reçoivent un salaire décent, si elles sont liées par une relation de travail.

Cependant, l'organe constitutionnel tripartite chargé d'examiner la nécessité de protéger le salaire minimum qu'une personne exerçant cette profession devrait recevoir est la Commission nationale du salaire minimum, laquelle ne s'est pas prononcée sur la question. De plus, dans notre pays, il existe un processus en vertu duquel le salaire minimum général, depuis 2017, a été ajusté annuellement de manière progressive pour que les personnes qui reçoivent ce salaire puissent couvrir les besoins alimentaires et non alimentaires de leur famille.

Le paragraphe 1054 indique que le gouvernement du Mexique a exprimé son intention de ratifier la convention n° 149. À cet égard, nous tenons à signaler que, jusqu'à présent, il n'y a pas eu de dialogue tripartite, dialogue aux fins duquel les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont convoquées à des réunions de travail et de discussion. Or ce sont ces organisations qui rendront possible une consultation effective, laquelle, le cas échéant, débouchera sur d'éventuelles mesures pour promouvoir sa mise en œuvre. Le dialogue social est le moyen de décider de promouvoir ou non la ratification de cette convention.

Membre travailleuse, Australie – Au nom du Conseil australien des syndicats (ACTU), je tiens à remercier la commission d'experts d'avoir élaboré l'Étude d'ensemble et à souligner le rôle central que doivent jouer les gouvernements pour garantir un travail décent au personnel infirmier.

La commission d'experts a fait observer que la pandémie de COVID-19 a exacerbé la pénurie de travailleurs de la santé qui existe actuellement, notamment de personnel infirmier, et qu'une pénurie mondiale de 13 millions d'infirmières et d'infirmiers est à prévoir d'ici à 2030, selon les estimations. En conséquence de quoi, les objectifs de la convention n° 149, en vertu desquels les États Membres doivent assurer un enseignement et une formation, et des conditions d'emploi et de travail qui soient propres à attirer et retenir le personnel infirmier dans la profession, sont plus que jamais pertinents.

Selon le rapport, l'Australie est l'un des principaux pays de destination de l'OCDE que choisissent les infirmiers migrants formés à l'étranger, avec la Nouvelle-Zélande, la Suisse, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, le Canada, l'Allemagne et les États-Unis. Le nombre d'infirmiers et de médecins migrants au sein de l'OCDE a augmenté de 60 pour cent depuis 2004, l'Australie enregistrant le plus grand nombre d'infirmiers nés à l'étranger dans l'OCDE, soit plus de 30 pour cent. L'Australie dépend de longue date du personnel infirmier international, lequel apporte une contribution considérable à notre économie des soins. Toutefois, la migration ne doit pas remplacer la nécessité de planifier comme il se doit nos effectifs nationaux.

La commission d'experts fait observer que la trop grande dépendance d'une main-d'œuvre internationale pour l'économie des soins risque d'exacerber les pénuries déjà très fortes de personnel infirmier que connaissent certains pays, en particulier les pays à faible revenu: l'OMS indique que les pénuries de personnel infirmier sont principalement concentrées dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Les pays devraient donc s'attacher à développer la main-d'œuvre des soins et des services à la personne de manière durable, cela exigeant de planifier les effectifs, l'éducation et la formation, ainsi que des stratégies pour attirer et fidéliser le personnel, de manière à moins dépendre d'autres pays pour répondre aux besoins en personnel infirmier au niveau national. Il est également essentiel qu'un dialogue transfrontalier ait lieu entre les pays de destination et les pays d'origine, afin de garantir une main-d'œuvre disponible dans tous les pays, et que des mesures soient mises en œuvre pour protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation.

Les gouvernements doivent investir dans la formation pour produire un plus grand nombre d'infirmiers au niveau national, et appuyer leur transition vers le secteur des soins et leur fidélisation dans ce secteur, en leur garantissant un salaire et des conditions de travail décentes, des emplois sûrs et une évolution de carrière. Les gouvernements doivent aussi faire beaucoup plus pour que les femmes participent plus largement à ce secteur, notamment en proposant des services de garde d'enfants accessibles et financièrement abordables.

Enfin, je voulais revenir sur un point soulevé dans l'Étude d'ensemble concernant les soins aux personnes âgées. La commission d'experts fait observer que la tâche du personnel qui dispense des soins en institution, par exemple dans des maisons de retraite, a été fortement alourdie par la pandémie de COVID-19, étant donné le grand nombre d'infections et de décès, et que ce travail est sérieusement sous-estimé. Les gouvernements doivent s'attaquer au phénomène de la sous-évaluation systémique du personnel infirmier et du personnel d'aide aux personnes âgées, ce phénomène étant étroitement lié à la forte proportion de femmes travaillant dans ce secteur. La commission d'experts a également fait référence à la Commission royale sur la qualité et la sécurité des soins aux personnes âgées, créée en 2018 pour enquêter sur la qualité et la sécurité des soins aux personnes âgées, et qui a présenté son rapport en 2021. Cette commission a constaté un manque d'effectifs dans les services de soins aux personnes âgées en Australie, de même qu'une sous-estimation du personnel. Elle a notamment recommandé d'accroître la formation et le développement professionnel de la main-d'œuvre, d'augmenter les salaires du personnel d'aide aux personnes âgées et de mieux respecter les normes de travail qui leur sont applicables.

Les syndicats ont demandé instamment au dernier gouvernement australien de donner suite à ces recommandations et de mettre en œuvre un plan visant à régler les problèmes systémiques rencontrés dans ce secteur, en exigeant un nombre minimum d'effectifs, l'association de compétences et de qualifications nécessaires, une formation obligatoire et un travail décent, comprenant une augmentation de salaire pour reconnaître le travail important que fait le personnel d'aide aux personnes âgées.

Je suis heureux de dire que, le 21 mai, les Australiens ont élu un nouveau gouvernement; celui-ci s'est engagé à garantir l'augmentation du nombre de personnel d'aide aux personnes âgées, afin que ces derniers aient davantage de temps pour s'occuper de ces personnes, à garantir l'association de compétences nécessaire, y compris la présence d'infirmières agréées 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans les maisons de retraite, et à appuyer une augmentation de salaire pour le personnel d'aide aux personnes âgées. Nous pensons qu'une fois mises en œuvre, ces mesures constitueront un pas en avant important vers la réalisation des objectifs énoncés dans la convention n° 149, à savoir offrir un enseignement, une formation, un emploi et des conditions de travail appropriés pour attirer et retenir le personnel infirmier.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – La Côte d'Ivoire voudrait saluer la qualité de l'Étude d'ensemble présentée par le Bureau international du Travail et se féliciter du thème de cette Étude d'ensemble abordé lors de cette Conférence.

La Côte d'Ivoire tient également à saluer les efforts réalisés par tous les mandants dans la promotion de la justice sociale par le travail décent. Le droit à un travail décent procède de l'objectif 8 des ODD qui invite les États à revoir et réorganiser leurs politiques économiques et sociales dans l'optique de contribuer à l'élimination complète de la pauvreté.

À cet effet, le gouvernement ivoirien, sur la base d'un tripartisme mature et dynamique, œuvre au développement du dialogue social, clé de la consolidation de la démocratie sociale. Il en résulte aujourd'hui que les organes de dialogue social fonctionnent et permettent de discuter en profondeur des questions urgentes en rapport avec le monde du travail, comme celles inscrites à cette session.

Conscient des difficultés que vivent au quotidien le personnel soignant en général et le personnel infirmier en particulier, acteurs clés de l'économie de soin à autrui, et de l'importance pour le personnel infirmier d'avoir un travail décent, le gouvernement ivoirien a mis en place deux cycles de Plan national de développement sanitaire (2021-2025) qui vise, entre autres, à renforcer la qualité des institutions et la bonne gouvernance ainsi qu'à accélérer le développement du capital humain et du bien-être social.

Ce plan, adossé aux acquis du premier plan de 2011, a permis un recrutement massif du personnel de santé afin de combler le déficit en ressources humaines. Ainsi, le ratio infirmier/habitants est passé d'un infirmier pour 6 467 habitants en 2011, à un infirmier pour 2 202 habitants en 2019, ce qui cadre avec les normes fixées par l'OMS, à savoir un infirmier pour 5 000 habitants.

Il a également été procédé à l'amélioration du traitement du personnel infirmier et, mieux, les organes de régulation de la corporation ont été renforcés par la création de l'Ordre national des infirmiers et infirmières de Côte d'Ivoire.

En outre, le gouvernement a procédé à l'adoption de la loi n° 2019-677 du 23 juillet 2019 portant orientation de la politique de santé publique en Côte d'Ivoire, qui repose sur les principes d'équité, d'égalité, de justice sociale, d'éthique, de solidarité nationale, de rigueur, de transparence et d'innovation.

La politique nationale de santé garantit le droit à la santé de tout citoyen. Elle donne des orientations sur la prévention et la promotion de la santé ainsi que les dispositions pour offrir à la communauté, de façon permanente, des soins de santé de qualité acceptables par tous et accessibles à tous.

La loi portant réforme hospitalière en Côte d'Ivoire a aussi été adoptée dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance des établissements hospitaliers.

Enfin, plusieurs infrastructures de santé ont été remises en état, impulsé par la dynamique du déploiement de la couverture maladie universelle.

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs domestiques, il est certes vrai que le travail, au lieu d'être dans certaines situations un facteur d'épanouissement, se présente comme un vecteur de résurgence de pratiques pouvant bien s'apparenter à «un esclavage contemporain», mais le gouvernement ivoirien ne ménage aucun effort pour inscrire leurs préoccupations parmi ses actions. Cette volonté réaffirmée, surtout en cette période de sortie de la crise du COVID-19, se traduit par la mise en place du programme social du gouvernement dénommé PSGOUV avec les axes 3, 4 et 5 du deuxième cycle; par la valorisation du capital

humain, en faisant du citoyen un acteur de développement épanoui qui contribue, par son travail, à la création de la richesse du développement du pays, par un système efficace de qualité; par l'arrimage des programmes et politiques sectorielles à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT, ce qui a abouti à la mise en place d'une stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle par l'accélération du processus de mise à jour du dispositif législatif et réglementaire concernant le monde du travail.

Les défis à relever sont nombreux. Ils vont du renforcement des capacités de nos administrations à la prise en compte de ces questions dans nos dispositifs nationaux au regard des réalités nationales. La synergie d'actions recommandées dans l'Étude d'ensemble de la commission d'experts est une opportunité à saisir, et la Côte d'Ivoire est résolue à s'y engager.

Pour les pays africains enfin, en particulier pour la Côte d'Ivoire, il n'y aura pas de développement économique sans une meilleure productivité, mais il n'y aura pas de meilleure productivité sans des emplois décents et une meilleure protection sociale pour tous, sans distinction d'emplois.

Membre employeur, Belgique – Cette Étude d'ensemble constitue un formidable levier pour que les États ratifient massivement les conventions n^{os} 149 et 189, ainsi que les protocoles y relatifs. Les taux de ratifications de ces deux conventions restent particulièrement bas. Le COVID-19 a entre-temps montré le rôle essentiel des professions infirmières et domestiques pour prodiguer des soins à autrui, et même, plus largement, pour le maintien des activités économiques dans toute la société.

La Belgique est un des 13 pays qui a déjà ratifié ces deux conventions, et auxquelles la législation nationale est conforme. Concernant la Belgique, l'Étude d'ensemble met en lumière quelques bonnes pratiques.

D'abord, le système des «titres-services», qui est présent dans les trois régions du pays. Le travail des aide-ménagères qui répondent aux besoins des ménages est réglé par un ensemble de conventions collectives sectorielles, comme expliqué dans l'Étude d'ensemble. Le financement est double: d'une part, une subvention par les pouvoirs publics régionaux et, d'autre part, une contribution de 9 euros de l'heure à charge des ménages bénéficiaires. Ce système est très répandu et très apprécié: il aide les bénéficiaires à mieux organiser leur vie professionnelle et familiale, et il a mis fin au travail informel en créant plus de 150 000 emplois réguliers. Les défis restent cependant nombreux, vu qu'il s'agit d'un secteur subventionné et strictement réglementé.

Ensuite, l'Étude d'ensemble souligne que les autres types de travailleurs domestiques sont protégés par la loi et que leurs conditions de travail sont réglées par des conventions collectives, conclues au sein de trois autres commissions paritaires que les titres services. Ces dernières sont des organes consultatifs et quasi réglementaires composés des représentants des employeurs et des syndicats (il existe en Belgique 170 commissions paritaires, mais les experts identifient ici celles qui sont compétentes, notamment pour les activités de jardinage, de conciergerie, de garde-malades).

Nous soulignons qu'en Belgique le personnel infirmier est très largement protégé par un ensemble de législations et de conventions collectives sectorielles. Les défis soulignés par l'Étude d'ensemble concernant le personnel infirmier s'appliquent également dans notre pays.

Nous soulignons en particulier les défis suivants: le doublement des besoins de soins de santé d'ici à 2030, c'est-à-dire dans seulement huit ans; les pénuries de talents, déjà insolubles aujourd'hui, et qui risquent de mettre en péril, à court terme, la qualité des soins; l'attraction

d'une main-d'œuvre étrangère lointaine, sachant cependant que les migrations ne sont pas la solution-miracle, car elles créent des pénuries dans le pays d'origine; l'amélioration des conditions de travail reste un défi crucial, y compris dans les pays industrialisés où les hôpitaux privés et publics sont confrontés à des coûts fixes croissants.

Dans nos sociétés vieillissantes, la prévention des maladies doit devenir une priorité politique, tandis que les soins à la personne doivent être valorisés et être considérés comme un investissement dans la société, plutôt que comme un simple coût grevant le budget public.

Comme le groupe des employeurs a déjà eu l'occasion de le souligner lors de la discussion générale, il est crucial que les partenaires sociaux nationaux puissent utiliser la clause de flexibilité de l'article 4 de la convention n° 98, qui permet aux employeurs et aux travailleurs, dans les secteurs et les entreprises, de trouver des moyens d'application des normes qui soient adaptés à leurs conditions, pratiques et traditions nationales en matière de relations professionnelles.

Membre gouvernemental, Colombie – Pour la Colombie, l'économie des soins est vitale. Dans notre pays, 30 millions de personnes s'occupent d'enfants, d'adolescents, d'adultes, de personnes âgées et de personnes en situation de handicap. Aussi est-elle prioritaire dans le Plan national de développement.

Il est important de souligner que, comme l'indique l'Étude d'ensemble, les travailleurs domestiques jouent un rôle fondamental dans l'économie des soins. Dans notre pays, nous avons donc pris des mesures importantes dans la législation et dans la pratique pour garantir un travail décent, comme le prévoit la convention n° 189 que la Colombie a ratifiée.

Une instance de dialogue s'occupe de l'application de la convention. Nous avons assuré une formation à l'emploi par le biais de services d'inspection mobiles. Ils constituent un programme que le ministère du Travail met en œuvre sur tout le territoire national pour faire connaître les garanties au travail et informer les différents acteurs sociaux au sujet des droits fondamentaux. Ainsi, nous avons promu le respect intégral du secteur du travail en formant à ce sujet les travailleurs, les employeurs et la population en général. À cette fin, nous avons formé plus de 726 travailleurs et travailleuses domestiques qui, dans 22 départements et 29 municipalités, ont participé aux différentes activités dans ce domaine. De plus, les différentes radios municipales qui ont transmis en direct les activités sur le travail domestique les ont ainsi largement diffusées.

Ce qui manquait pour que les travailleurs et travailleuses domestiques soient sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, c'était la prime de service. Depuis 2016, cet avantage leur est également accordé.

Compte tenu de la vulnérabilité, dans notre pays, des travailleurs migrants dans ce secteur, des efforts importants ont été déployés pour les protéger. Un statut de protection temporaire a été créé: il permet spécifiquement d'accéder au travail sur un pied d'égalité avec les nationaux, et une stratégie d'intégration socio-économique est en place. Les inspecteurs du travail ont également été formés à cet égard.

En ce qui concerne le personnel infirmier, nous tenons à souligner l'importance de ce groupe de travailleurs. La pandémie a mis en évidence la nécessité d'améliorer constamment les conditions de travail du personnel de santé. En Colombie, la loi n° 2-66 de 1996 régit l'exercice de la profession des soins infirmiers, en définit la nature, l'objet et le domaine, élabore les principes qui la régissent, détermine ses organes de direction, d'organisation, d'accréditation et de contrôle, et indique les obligations et les droits liés à son exercice.

Les conditions relatives à la journée de travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au congé de maternité et au congé de maladie sont réglementées dans le Code du travail colombien. Leur respect est garanti par les activités d'inspection, de surveillance et de contrôle du ministère du Travail, comme le disposent les articles 485 et 486 du Code du travail. Prenant en compte toutes ces considérations, notre pays a décidé de ratifier la convention n° 149. Nous pensons que cette décision permettra de continuer à garantir un travail décent au personnel infirmier.

De plus, avant de conclure, je souhaiterais indiquer que, dans l'accord national d'État conclu par la Colombie en août 2021, il a été convenu de présenter un projet de loi élaboré en concertation avec les organisations signataires de l'accord, afin de proposer un nouveau régime de carrière administrative pour le secteur de la santé, dont bénéficiera le personnel infirmier. Ce projet de loi vise à assurer la stabilité de ces professionnels dans le secteur de la santé en Colombie, car nous savons tous que leur travail est fondamental.

Membre travailleur, République de Corée – Comme le souligne la commission d'experts, l'économie des soins peut être une source importante d'emplois et offrir des possibilités de travail décent, en particulier pour les femmes. La pandémie de COVID-19 a été l'occasion de modifier la perception sociale des soins et services à la personne, qui sont sous-évalués. Les crises sanitaires et sociales, qui ont été gérées au prix d'un immense sacrifice des travailleurs des soins et des services à la personne, ont mis en lumière divers problèmes de l'économie des soins.

Je voudrais mettre en avant certaines questions examinées par la commission d'experts qui valent pour la République de Corée.

Tout d'abord, la commission d'experts fait valoir qu'il y a une corrélation forte et complexe entre les mauvaises conditions de travail du personnel infirmier, la faible satisfaction professionnelle et la pénurie persistante d'infirmières et d'infirmiers. C'est exactement ce qui se passe en Corée. Le problème ne réside pas dans la forte pénurie de personnel infirmier diplômé, mais dans le faible taux d'activité de celui-ci. Selon les statistiques du ministère de la Santé et de la Protection sociale, seuls 51,9 pour cent du personnel infirmier diplômé travaille dans les hôpitaux et les établissements de santé. Ce taux est encore plus faible s'agissant des aides-soignants (26 pour cent) et il est seulement de 8 pour cent pour les sages-femmes. Le taux de démission du personnel infirmier est de 15,2 pour cent, soit trois fois plus que la moyenne de l'ensemble des professions. Selon le Syndicat coréen des travailleurs médicaux et de la santé (KHMU) et la Confédération coréenne des syndicats du service public et des transports (KPTU), en 2009, 67 pour cent du personnel infirmier ayant exercé pendant moins de trois ans avait démissionné. La démission du personnel infirmier s'expliquerait par les mauvaises conditions de travail, les bas salaires et la lourde charge de travail. D'autres facteurs, comme les horaires imprévisibles et le travail de nuit fréquent, expliquent également le taux élevé de démission du personnel infirmier. Dans ce contexte, les syndicats et les organisations de la société civile font conjointement campagne pour améliorer les services de santé ainsi que les conditions de travail du personnel infirmier, via des obligations légales imposant un ratio infirmier/patient approprié. Il incombe au gouvernement de mettre ce cadre juridique en place.

Deuxièmement, comme l'a souligné la commission d'experts, la multiplication des formes d'emploi atypiques dans l'économie des soins engendre un déficit de travail décent. En Corée, du fait de l'emploi précaire, les travailleurs des soins et des services à la personne qui travaillent pour diverses institutions ou à domicile sont en proie à l'insécurité et à de faibles salaires, à la discrimination, à une faible protection contre les risques pour la sécurité et la santé au travail,

ainsi qu'à la violence et au harcèlement au travail. Une nouvelle législation sur l'amélioration et la protection des travailleurs domestiques a été adoptée en mai 2021 et entrera bientôt en vigueur. Néanmoins, celle-ci ne couvre que les travailleurs domestiques employés par une entreprise agréée par le gouvernement, et garantit des droits et une protection d'un niveau inférieur à celui des autres travailleurs. Les travailleurs domestiques exerçant sous contrats individuels dans des entreprises non agréées ou via des plateformes en ligne, par exemple, ne sont toujours pas couverts par la nouvelle législation, ni par la loi sur les normes du travail en vigueur. Je rappelle que les conventions n^{os} 149 et 189 et leurs recommandations connexes prévoient l'égalité de traitement des travailleurs domestiques et du personnel infirmier par rapport aux autres travailleurs. Je tiens à souligner que la protection des travailleurs, y compris la sécurité sociale, doit être assurée à l'ensemble du personnel infirmier et des travailleurs domestiques tels que définis dans les conventions, indépendamment de leur statut dans l'emploi et de leurs modalités de travail.

Enfin, les deux conventions n^{os} 149 et 189 soulignent l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que pierre angulaire du travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98 s'appliquant également à l'ensemble des travailleurs domestiques et du personnel infirmier. En Corée, ces deux dernières conventions sont entrées en vigueur le 20 avril 2022. Cependant, il existe encore des obstacles juridiques et pratiques à l'exercice plein et entier de ces droits par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. Par exemple, compte étant tenu de la définition large des «entreprises publiques essentielles», qui recouvre les hôpitaux privés et publics, et le système de «maintien des services essentiels», fonctionnant de manière injuste, la loi actuelle impose des restrictions excessives au droit constitutionnel d'action collective du personnel infirmier. La nouvelle législation sur les travailleurs domestiques ne mentionne pas clairement le droit de former des syndicats et de s'y affilier, de mener des négociations collectives, et la plupart des travailleurs domestiques ne sont toujours pas couverts par cette nouvelle loi, avec pour effet l'impossibilité d'exercer leurs droits. Encore une fois, le droit à la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits essentiels. Pour lutter contre le déficit de travail décent qui prévaut dans l'économie des soins, ces droits devraient être garantis à tous les travailleurs domestiques et au personnel infirmier sans aucune distinction, y compris sur la base du statut dans l'emploi.

Membre gouvernemental, Argentine – Je félicite la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble que nous examinons aujourd'hui, laquelle à n'en pas douter analyse en profondeur la situation en droit et en pratique des travailleurs de l'économie des soins, au regard de la convention (n° 149) et de la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, et de la convention (n° 189) et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

La pandémie a mis en évidence la nature fondamentale de ces tâches qui sont essentielles à la vie même, en montrant clairement l'interdépendance entre ceux qui ont besoin de soins et ceux qui en dispensent afin d'assurer le bon fonctionnement de la société, et la mobilisation des forces que cela suppose. Ces tâches longtemps invisibles sont dorénavant placées sur le devant de la scène. L'Étude d'ensemble tombe à point nommé.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière dans le monde entier le rôle important que jouent le personnel infirmier et autres travailleurs de la santé: notamment, en ce qui concerne le personnel infirmier, le rôle essentiel que jouent le personnel infirmier et les sages-femmes dans la prestation de services de santé à leurs communautés; l'urgente nécessité de remédier

aux pénuries persistantes de personnel infirmier dans le monde; et la nécessité de disposer d'un effectif adéquat de personnel infirmier qualifié.

Le personnel infirmier constitue le premier groupe professionnel du secteur de la santé, soit environ 59 pour cent du personnel de santé. Les femmes représentent 89 pour cent des infirmières dans le monde. Les femmes sont plus exposées au risque d'infection, au stress et à d'autres risques en raison de la plus grande présence des femmes dans les professions de première ligne du secteur de la santé: infirmières, infirmières auxiliaires, techniciennes, assistantes, gérontologues. La demande de personnels de santé devrait presque doubler d'ici à 2030, exacerbant considérablement les pénuries existantes de personnel infirmier qualifié. L'Étude d'ensemble fait observer que la trop grande dépendance des pays à revenu élevé à l'égard du personnel infirmier migrant, au détriment de l'offre de personnel infirmier dans les pays à faible revenu, pourrait nuire aux systèmes de santé de ces derniers et se traduire par de graves problèmes de sous-effectifs et une détérioration des résultats en matière de santé. Les systèmes de santé et les soins de santé dans le monde connaissent des changements rapides qui exposent le personnel infirmier et autres travailleurs de la santé aux mêmes problèmes et aux mêmes préoccupations.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, la pandémie de COVID-19 a révélé au grand jour la vulnérabilité des plus de 75 millions de travailleurs domestiques dans le monde. La plupart des travailleurs domestiques sont des femmes, dont 76,2 pour cent occupent un emploi informel. Nombre de travailleurs domestiques sont également des migrants, souvent en situation d'emploi informel et précaire, ce qui accroît leurs risques d'exploitation et d'abus. En outre, les travailleuses domestiques migrantes, qui sont souvent issues de groupes de population défavorisés, sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination, ce qui exacerbe leur vulnérabilité. Les travailleurs domestiques ont été particulièrement exposés au COVID-19, souvent sans avoir accès comme il se doit à des équipements de protection individuelle ou, en cas d'infection, à des services de santé ou à une protection sociale. Pendant la pandémie, de nombreux travailleurs domestiques migrants logés chez l'employeur ont été licenciés sommairement par crainte de l'infection, et beaucoup ont été abandonnés à leur sort dans la rue, souvent sans aucune possibilité de rentrer dans leur pays d'origine. Par contre, d'autres travailleurs domestiques migrants logés chez l'employeur ont eu interdiction de sortir du logement de leur employeur, étant alors souvent soumis à une durée de travail excessive, sans possibilité de prendre un congé ou de disposer librement de leur temps de repos. Globalement, les travailleurs domestiques, tant nationaux que migrants, ont été fortement éprouvés par la pandémie, qui a exacerbé les problèmes existants, notamment les conditions de travail des travailleurs pauvres, la violence et les abus.

Le pourcentage de femmes disposant d'un équipement de protection est inférieur à celui des hommes. Compte tenu de cette situation, il convient de souligner le rôle central que les gouvernements doivent jouer dans l'amélioration des conditions d'emploi, du travail et des conditions de vie du personnel infirmier et des travailleurs domestiques grâce à des cadres juridiques et institutionnels solides, assortis de mesures correctives concrètes, notamment en matière d'inégalité entre les sexes; un suivi efficace des lois et des politiques; et possibilités de recours efficaces et ouvertes à tous les travailleurs.

Une attention particulière doit être accordée à la dimension de genre, ainsi qu'à la nature et à l'impact des changements dans la structure et l'organisation du travail dans l'économie des soins. La part d'informalité des femmes est plus élevée que celle des hommes, ce qui implique un moindre accès aux mécanismes de protection essentiels (contre les accidents et les maladies professionnelles). L'État a la responsabilité de garantir l'égalité des chances et des

droits pour tous. Il est essentiel de promouvoir des politiques publiques ayant une approche égalitaire.

Les problèmes de violence et d'inégalité dans le secteur ne doivent jamais être considérés comme des questions individuelles, mais sont et doivent être des questions d'intérêt public et politique pour la société dans son ensemble. Tous les instruments de l'OIT qui sont examinés établissent le principe de l'égalité de traitement des travailleurs domestiques et des infirmières avec les autres travailleurs. Par conséquent, la protection du travail doit s'appliquer à tous les travailleurs domestiques et à tout le personnel infirmier, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut ou régime de travail.

L'Argentine protège le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit à la négociation collective, qu'elle estime devoir être garanti à tous les travailleurs sans distinction, et indépendamment de leur statut professionnel ou de leur nationalité. C'est pourquoi, dès le début de son administration, le gouvernement a décidé de placer la prestation de soins au centre des politiques publiques.

Selon les différentes réglementations nationales, le personnel infirmier se voit attribuer la compétence de participer à divers domaines de la politique. Je tiens à souligner que l'Argentine traversait une période très difficile au début de la pandémie, avec une structure économique très affaiblie. Des politiques actives ont été adoptées pour protéger les travailleurs domestiques et les travailleurs des services de santé. La valeur de la santé a été préservée en donnant la priorité à la personne humaine.

Le gouvernement a adopté des politiques actives et les mesures nécessaires pour contribuer à garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques. L'Argentine salue le travail accompli par la commission d'experts et espère que l'Étude d'ensemble contribuera à améliorer la situation des acteurs clés de l'économie des soins à la personne.

Membre gouvernemental, Cuba – Le gouvernement de Cuba reconnaît le bien-fondé d'inclure les instruments susmentionnés dans l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, principalement parce qu'il est de notre devoir de saluer le travail que le personnel de santé a déployé dans la lutte contre la pandémie de COVID-19, malgré les risques auxquels il était exposé. L'Étude d'ensemble présentée ici constitue un outil de travail.

Cuba respecte les dispositions de la convention n° 149 et de la convention n° 189 et dispose des normes permettant d'appliquer ces deux instruments internationaux du travail. Le système de santé cubain est universel, gratuit et accessible à tous les citoyens. L'organisation de la santé publique relève de la responsabilité de l'État et est assurée par le ministère de la Santé publique et par d'autres institutions.

Le Département national des soins infirmiers est une unité organisationnelle qui exerce des fonctions normatives, méthodologiques et de contrôle. La pratique des soins infirmiers est réglementée à tous les niveaux du Système national de santé. Dans mon pays, le personnel infirmier bénéficie d'une protection du travail et des salaires, y compris lorsque le travail est effectué de nuit et dans des conditions particulières, ainsi que de la protection de la sécurité sociale.

Les travailleurs domestiques du secteur non étatique sont également protégés. La relation de travail est ainsi formalisée par un contrat de travail ou un document équivalent, qui précise les conditions convenues. Leurs droits fondamentaux au travail sont garantis et l'employeur doit assurer l'exercice de leurs droits minimums, par exemple une journée de travail de huit heures et une semaine de travail n'excédant pas quarante-quatre heures. La

rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum. Un jour de repos hebdomadaire et au moins sept jours civils de congé annuel payé sont obligatoires. Les conditions de santé et de sécurité au travail sont également garanties, comme le dispose le Code du travail cubain.

Dans le cadre des objectifs du Plan national de développement économique et social, qui arrivera à son terme en 2030, des progrès sont réalisés dans le programme pour le travail décent et le projet de travail non rémunéré, lequel, entre autres, cherche à jeter les bases d'un système national de soins complets afin d'assurer la qualité de vie.

Cuba exprime son engagement à continuer d'appliquer à la lettre les conventions nos 149 et 189, même si notre pays n'est pas partie à ces conventions.

Membre travailleur, Argentine – Étant donné le préjudice que subit la partie la plus faible à la relation contractuelle, les normes du travail, et la protection sociale en général, sont indispensables. Le droit du travail n'est pas une science de laboratoire: il est très difficile de prévoir un résultat et de concevoir un dispositif avant que ne survienne le conflit qui nécessitera une voie de recours juridique. C'est toujours le problème qui apparaît en premier lieu. Ensuite il faut lutter car, sans lutte, le pouvoir n'accorde jamais de droits. Les droits, il faut les conquérir, pour réparer le dommage et établir la justice. Lorsqu'en 2018, dans cette commission, nous avons examiné l'Étude d'ensemble *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*, alors que la commission d'experts nous mettait en garde contre l'imminence de graves conflits du travail dus à l'impact de la numérisation, nous n'avons pas formulé de propositions visant à réguler le télétravail, ce qui était nécessaire.

À l'époque, il ne nous semblait pas qu'il s'agissait là d'un problème qui devait être résolu concrètement et, quelques mois plus tard à peine, nous avons été les témoins et les premiers concernés par une situation d'urgence qui nous a obligés à télétravailler massivement, dans les pires conditions et sans aucun respect des droits au travail.

Nous avons failli. Nous ne pouvons pas faillir à nouveau au cours de ce débat, nous ne pourrions pas dire cette fois que nous ne savions pas et que notre méconnaissance nous a empêchés de prendre des décisions aussitôt. L'Étude d'ensemble à l'examen aujourd'hui répond à un besoin que nous connaissions avant la pandémie, et que la crise sanitaire a sans aucun doute amplifié.

Nous sommes confrontés actuellement à un conflit urgent qui nous a explosé à la figure. Ceux qui étaient et qui sont encore en première ligne, qui s'occupent de nous dans les hôpitaux et à notre domicile, ceux qui nous prendrons en charge alors que de nouveaux problèmes sont imminents, travaillent dans des conditions horribles. Ils sont surexploités, leurs journées de travail sont exténuantes, leurs salaires sont bas. Nous ne pouvons pas attendre, nous devons agir maintenant, conclure des accords et nous doter de politiques actives. L'Étude d'ensemble nous incite à garantir un travail décent au personnel infirmier, aux travailleurs domestiques et à ceux qui prodiguent des soins.

Faisons-le, ne nous arrêtons pas aux documents et aux discours, ne nous égarons pas dans la bureaucratie; il faut prendre des décisions et mettre pleinement en œuvre, avec toute sa force, le rôle normatif de l'OIT, et avec l'élan que lui donne le consensus tripartite. Prenons soin de ceux qui prennent soin de nous; redonnons un peu de tout ce que nous avons reçu pendant la pandémie; faisons en sorte que les applaudissements qui, dans les capitales partout dans le monde, retentissent le soir pour remercier le personnel de soins aboutissent pour eux à une protection concrète.

Le rapport est clair: 1) les conditions de travail sont mauvaises dans le secteur infirmier et celui des soins; 2) il y a un besoin évident d'investissements publics dans le secteur; ces deux

affirmations de la commission d'experts sont catégoriques et ne laissent aucune place à des discours attentistes de notre part; et 3) ceci est positif, la commission d'experts déclare que si nous prenons les bonnes décisions, nous aurons un énorme potentiel d'emploi, en particulier pour les travailleuses. Je le répète, si nous prenons les bonnes décisions.

Propositions: nous devons rapidement réviser les instruments de l'OIT pour les actualiser et fournir une protection supplémentaire à ce groupe de travailleurs; les gouvernements doivent prendre des engagements exigibles lors de cette assemblée, afin que des changements sensibles améliorent les conditions d'emploi, de travail et de vie du personnel infirmier et de soins et des travailleurs domestiques; les États doivent élaborer des cadres juridiques et institutionnels solides et des mesures correctives spécifiques, avec une coopération technique appropriée et un dialogue social institutionnalisé. Nous devons tenir compte de la particularité d'un secteur à forte incidence de main-d'œuvre migrante, où les niveaux d'informalité sont élevés, où les femmes sont majoritaires, où toutes les variables de l'inégalité de genre sont à l'œuvre; et, bien sûr, nous devons garantir le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de négociation collective et l'exercice du droit de grève.

Nous devons encourager le Conseil d'administration, avec les conclusions de ce débat, à faire en sorte que cette Étude d'ensemble importante et complète de la commission d'experts soit un guide pour donner la priorité à l'agenda de l'OIT, et pour avancer décisivement dans le soin que nous devons prendre des personnes qui prennent soin de nous.

Membre gouvernemental, Kenya – L'examen de la convention n° 149 et de sa recommandation n° 157 et de la convention n° 189 et de sa recommandation n° 201, dans le cadre de l'Étude d'ensemble, arrive à point nommé. C'est l'occasion de faire le point sur l'application par les États Membres, tant en droit qu'en pratique, de ces deux conventions, au moment où la demande de services de soins augmente face aux multiples défis auxquels le monde du travail est confronté et à la pression exercée par la pandémie de COVID-19.

Nous notons que, malgré l'importante contribution des travailleurs du secteur des soins à l'économie, de manière générale, ils sont confrontés à divers déficits de travail décent, allant du manque de protection des droits des travailleurs, à la discrimination, aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, au harcèlement sexuel, à la pression psychologique due à la surcharge de travail, au manque de représentation et de négociation collective, entre autres.

Les discussions nous aideront à comprendre pourquoi les instruments ont été relativement peu ratifiés par les États Membres, bien qu'ils soient en vigueur depuis un certain temps déjà. On compte 41 ratifications pour la convention n° 149 et 35 ratifications pour la convention n° 189. Cette situation est préoccupante si l'on prend en compte le nombre élevé et croissant de travailleurs dans l'économie des soins et la mission difficile qu'ils ont assurée sans relâche en tant que travailleurs de première ligne dans la lutte contre la pandémie de COVID-19.

Alors que de nombreux États Membres apprécient la contribution essentielle de ces travailleurs à leur économie nationale et prennent des mesures pour améliorer leurs conditions de travail, peu d'entre eux ont exprimé le désir de ratifier les deux instruments. Il nous incombe, en tant qu'Organisation, d'examiner les dispositions des instruments dans le cadre du mécanisme d'examen des normes en vue de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir leur ratification.

Le Kenya propose de fournir une assistance technique aux États Membres désireux d'envisager la ratification, ainsi qu'un renforcement du programme et du budget de l'Organisation destinés aux campagnes de promotion et de sensibilisation.

En conclusion, et afin de combler les lacunes identifiées dans les instruments et compte tenu du faible nombre de ratifications au regard de l'augmentation rapide des flux migratoires, le Kenya demande à l'Organisation d'être prête à fournir des conseils et une assistance technique aux États Membres qui souhaitent s'engager dans des cadres bilatéraux et multilatéraux visant à remédier aux déficits de travail décent auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et le personnel infirmier au cours du cycle migratoire.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Plus de dix ans se sont écoulés depuis l'adoption de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201. L'Étude d'ensemble nous permet de faire le point sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de leurs dispositions. Malheureusement, la situation de nombreux travailleurs domestiques dans le monde reste sombre: le travail domestique est souvent sous-évalué et peu réglementé et, de ce fait, des millions de travailleurs domestiques sont soumis à une charge de travail écrasante, sous-payés et ne bénéficient d'aucune protection.

Dans la pratique, la plupart des législations nationales ne répondent pas aux besoins des travailleurs domestiques:

- Près de la moitié des travailleurs domestiques dans le monde ne sont pas couverts par des dispositions légales limitant la durée normale de travail et les pays dans lesquels les travailleurs domestiques sont exclus du repos hebdomadaire sont aussi ceux qui comptent le plus grand nombre de travailleurs domestiques.
- À l'échelon mondial, seuls 35 pour cent des travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum au moins égal à celui des autres travailleurs. Plus généralement, les rémunérations dans le secteur du travail domestique sont nettement inférieures à celles des autres secteurs. La sous-évaluation du travail domestique et la perception liée au genre du rôle des femmes dans la société contribuent à cette situation.
- Si, dans la plupart des pays, les travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale en matière de SST, la simple application de la législation générale n'est pas suffisante et les mesures doivent être adaptées aux caractéristiques spécifiques du travail domestique et des lieux de travail domestiques.
- La couverture sociale complète des travailleurs domestiques est encore rare. Seuls 6 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture dans toutes les branches. Les travailleurs domestiques sont souvent exclus de la couverture parce qu'ils n'atteignent pas le nombre minimum d'heures ou le seuil de rémunération établi.

L'informalité est donc l'une des principales causes de ces déficits de travail décent. Comme le rappelle à juste titre la commission d'experts dans cette Étude d'ensemble, 81,2 pour cent de tous les travailleurs domestiques occupent un emploi informel, soit près du double de la part de l'emploi informel des autres employés.

Tant que le travail domestique sera déprécié, sous-évalué et dissimulé dans le secteur informel, les travailleurs domestiques souffriront de mauvaises conditions d'emploi, de travail et de vie.

En Afrique du Sud, nos affiliés se sont battus pour que des mesures soient prises pour assurer une protection juridique et pour accroître la visibilité des travailleurs domestiques afin d'améliorer leurs conditions de travail:

- Par exemple, en Afrique du Sud, l'accord sectoriel de 1997 pour le secteur des travailleurs domestiques prévoit qu'un employeur doit fournir au travailleur domestique, lorsque celui-ci commence à travailler, certaines informations par écrit et que si le travailleur domestique «n'est pas en mesure de comprendre les informations données par écrit, l'employeur doit veiller à ce qu'elles lui soient expliquées dans une langue et de telle sorte qu'il comprenne».
- Ce même accord sectoriel prévoit des limites de temps de travail.
- Un autre progrès important mérite d'être mentionné: les travailleurs domestiques ont désormais accès aux prestations de l'assurance-chômage et des mesures sont prises pour qu'ils soient également couverts en cas d'accidents du travail.

Nous rappelons donc que l'objectif de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201 est de faire en sorte que les travailleurs domestiques, l'une des catégories de travailleurs les plus vulnérables, bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que les autres travailleurs.

Or il y a longtemps que des mesures correctives auraient dû être prises pour que leurs droits soient pleinement reconnus et protégés. Les gouvernements devraient donc adopter des dispositions législatives garantissant l'égalité des droits et des protections aux travailleurs domestiques et, compte tenu des lacunes dans la pratique, assurer l'application de ce principe par des mesures d'exécution plus strictes.

Ainsi, à cet égard, la formalisation est à la fois un moyen et une condition nécessaire pour parvenir à des conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs domestiques. Nous appelons les gouvernements à prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour s'attaquer aux conséquences négatives de l'informalité, ainsi qu'à ses causes profondes, conformément à la recommandation n° 204.

Enfin, nous rappelons le rôle crucial que joue la négociation collective pour améliorer les conditions de travail dans le secteur du travail domestique et la nécessité d'intensifier les efforts pour garantir que les travailleurs domestiques peuvent exercer leurs droits de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de négociation collective.

Membre travailleuse, Grèce – Rappelant les observations qu'elle a formulées à l'intention de la commission d'experts, la Confédération générale grecque du travail (GSEE) exprime à nouveau sa préoccupation face aux lacunes persistantes en matière de protection et de droits des travailleurs dans le secteur des soins à long terme, notamment le personnel infirmier et les prestataires de soins (familiaux) rémunérés ou non.

Le secteur des soins en Grèce est confronté à des défis majeurs, principalement le manque de personnel, les bas salaires, les conditions de travail pénibles et le sous-financement, dus en grande partie aux coupes pratiquées dans les budgets sociaux et de santé pendant la crise économique. La Grèce reste au bas du classement de l'UE en termes de financement public, de couverture et de prestations de santé, avec un accès limité aux soins de longue durée, comme le souligne le rapport 2020 du Comité de la protection sociale de l'UE.

Les citoyens qui ont besoin de praticiens de la santé ont souvent recours à des paiements informels/illégaux (connus sous le nom de «petites enveloppes») qui représentent plus d'un quart des paiements directs, ce qui compromet gravement l'accès équitable aux soins, à la protection financière et aux normes professionnelles. Exacerbés par la pandémie, ces

problèmes, loin de disparaître, ne feront que s'aggraver en raison de l'impact de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique. Par conséquent, nous rappelons que l'investissement dans l'économie et l'infrastructure des soins est essentiel pour garantir une approche novatrice permettant de combler les lacunes persistantes en matière de soins et les déficits de travail décent par le biais de politiques de soins innovantes qui garantissent l'accès pour tous et renforcent l'égalité des sexes et l'accès des femmes aux marchés du travail. La Grèce a grandement besoin d'une telle transformation, car les femmes restent les principales dispensatrices de soins, tant dans le cadre formel qu'informel.

Il est toutefois regrettable de constater que le gouvernement grec n'a pas respecté ses obligations au titre de la convention n° 149, qu'il a pourtant ratifiée. Cette situation a eu des répercussions négatives sur le personnel infirmier.

Alors que la convention impose la négociation collective et la pleine participation des travailleurs avec leurs représentants, aucune convention collective sectorielle n'a été conclue dans le secteur privé depuis 2016.

Après 2009, le personnel soignant du secteur public a vu sa situation se dégrader en termes de salaire et de conditions de travail, avec des réductions de salaires et de retraites imposées unilatéralement. Les employeurs du secteur, quant à eux, ne parviennent pas à assurer un ratio infirmière-patient suffisant et imposent souvent un salaire minimum. La situation ne peut que s'aggraver avec la récente transformation de l'inspection du travail en une entité indépendante, libre de toute responsabilité et de tout contrôle social.

Les horaires de travail excessifs, la rotation des équipes, les bas salaires, les conditions de travail difficiles, ainsi que les déficits de recrutement et de formation font peser une lourde charge personnelle et professionnelle sur le personnel infirmier en général et sur les infirmières en particulier.

La législation actuelle prévoit, par exemple, trois équipes consécutives de huit heures: deux à quatre infirmières dans l'équipe du matin et une seule dans les équipes de l'après-midi et de la nuit. Auparavant, les équipes du matin dans les hôpitaux publics comptaient quatre à six infirmières, celles de l'après-midi trois à quatre et celles de nuit deux à trois. Comme en témoignent les études et les preuves que nous avons déjà fournies, de telles conditions sont à l'origine de nombreuses maladies et troubles cognitifs et corporels chroniques, y compris le stress au travail, l'anxiété et, à terme, les risques de burn-out.

Fait extrêmement préoccupant: la Grèce n'a pas de régime obligatoire universel pour les soins de longue durée, ce qui implique une forte dépendance à l'égard des soins informels sous forme de soins familiaux atypiques ou non rémunérés. Plus de 30 pour cent de la population adulte totale fournit des soins informels au moins une fois par semaine. La plupart des employées de maison non déclarées et non qualifiées fournissent des soins à domicile; elles appartiennent à des groupes de migrants ou à des catégories de citoyens mobiles qui sont embauchés par les familles sur la base d'accords oraux.

Nous réitérons notre ferme opposition au recours à des infirmières dites «exclusives». Il s'agit principalement de travailleuses migrantes employées à titre quasi infirmier. Nous avons également noté que les familles des patients fournissant des services hospitaliers informels sont de plus en plus tolérées dans les établissements publics. Pendant la pandémie, ces pratiques inacceptables ont gagné du terrain au lieu de diminuer.

Ces zones d'ombre nécessitent une approche politique cohérente, en tenant dûment compte des procédures de certification des compétences, de régularisation et/ou de permis de séjour. Nous réaffirmons que la Grèce doit ratifier et mettre en œuvre la convention n° 189,

et mettre en place une politique globale du personnel infirmier et une stratégie nationale en matière de soins.

Membre travailleuse, Brésil – Je commence par rappeler que le premier décès dû au COVID-19 au Brésil est celui d'une employée de maison, Cleonice Gonçalves, contaminée par ses employeurs qui rentraient d'un voyage en Europe.

Au Brésil, pendant la pandémie, le revenu moyen des travailleurs a chuté de 8 pour cent. Ces dernières années, la monnaie brésilienne a perdu plus de 30 pour cent de son pouvoir d'achat. Le prix des produits alimentaires de base est monté en flèche: à São Paulo, l'augmentation a été de près de 50 pour cent. Le prix du gaz pour la cuisine, autre produit de base, qui n'a jamais été aussi élevé depuis un siècle, représente près de 10 pour cent du salaire minimum, soit environ 220 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) aujourd'hui.

Le Brésil est un exemple rare de pays qui connaît, en même temps, un taux d'inflation, un taux d'intérêt et un taux de chômage élevés. Le taux de chômage dépasse les 11 pour cent. Le travail informel atteint un niveau record, soit près de 50 pour cent de la population active.

Au Brésil, le nombre de travailleuses et travailleurs domestiques a reculé, passant de 6,4 millions en 2019 à 4,9 millions l'année dernière. Il est important de rappeler que les femmes représentent plus de 90 pour cent des travailleurs domestiques et que plus de 60 pour cent sont noires. Ces facteurs sont importants à souligner, car ils renvoient à une réalité où règne l'inégalité, sans réparation historique et sans justice sociale.

Selon les données de l'Institut brésilien de géographie et de statistique (IBGE), le salaire moyen national des travailleurs domestiques est passé de 924 reais à 876 reais, soit moins de 200 dollars É.-U., moins que le salaire minimum. Il est important de souligner que les travailleurs domestiques informels gagnent environ 40 pour cent de moins que les travailleurs formels et les travailleurs domestiques noirs gagnent, en moyenne, jusqu'à 15 pour cent de moins.

Le temps de travail hebdomadaire moyen des travailleurs domestiques est de cinquante-deux heures. En outre, en 2022, environ 30 pour cent des travailleuses domestiques avaient moins d'un an de travail et, dans la plupart des régions du Brésil, on constate une augmentation du nombre d'employées domestiques cheffes de famille.

En plus du désastre économique, l'objectif que poursuit le gouvernement actuel est la destruction de tous les droits sociaux et du travail, fruits des luttes menées par la classe ouvrière brésilienne. Les attaques du gouvernement n'épargnent aucun domaine: réduction des dépenses en matière d'éducation et de santé, réforme des retraites contre le droit à une retraite décente, privatisations, reculs historiques dans la lutte contre le travail des enfants et l'esclavage, attaques contre les mouvements sociaux et les syndicats et promotion de pratiques antisyndicales, absence de coordination politique et négation de la crise sanitaire alors que la pandémie a fait plus de 666 000 morts à ce jour.

Le gouvernement actuel peut se caractériser ainsi: assouplissement de la législation environnementale, fermeture des conseils de participation sociale, promotion de l'utilisation des armes à feu et de la violence policière, mépris des politiques visant à réduire les inégalités raciales et de genre, discours empreint de préjugés à l'encontre de la population LGBTQIA+ et, surtout, attaques systématiques contre la démocratie, les droits de l'homme et l'état de droit démocratique.

Membre travailleuse, Indonésie – L'Indonésie compte l'une des populations actives migrantes les plus importantes du monde, dont les travailleurs domestiques représentent le

plus grand groupe. Environ 4,5 millions de travailleurs domestiques indonésiens travaillent à l'étranger, soit un tiers de tous les travailleurs migrants indonésiens. Il s'agit dans une très large majorité de femmes.

À la recherche d'emplois mieux rémunérés afin de se construire une vie meilleure, pour elles et pour leur famille, ces personnes décrochent un emploi en Asie du Sud-Est, dans les pays du Golfe ou en Europe. Malheureusement, pour nombre d'entre elles, les conditions de travail et de vie qu'elles trouvent dans leur pays de destination sont loin de correspondre à ce qui leur avait été promis.

Certains travailleurs domestiques migrants subissent des violences dès le début de leur voyage, de la part d'agences d'emploi aux pratiques peu scrupuleuses, notamment: la fourniture d'informations fallacieuses concernant le type d'emploi et les conditions attendues dans le pays de destination; l'imposition de frais de recrutement illégaux, qui poussent souvent les migrants à contracter des lourdes dettes; la confiscation des pièces d'identité; et les menaces, les intimidations et les rétentions de salaires.

Dès leur arrivée dans le pays de destination, les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement vulnérables à des pratiques inacceptables de la part des employeurs, notamment la servitude pour dettes et le travail forcé, en particulier dans les pays dans lesquels leur statut migratoire est lié à l'employeur; les rétentions de salaires, le paiement tardif ou le sous-paiement des salaires et des prestations; la confiscation des pièces d'identité et des contrats de travail; et la menace de dénonciation aux autorités nationales.

Leurs souffrances sont aggravées par la persistance des formes de violence et d'exploitation les plus atroces. Privation de nourriture et de sommeil, harcèlement physique, psychologique et sexuel, travail forcé, coups répétés et violence, viol, meurtre: les exemples ne manquent pas.

Combien de temps pouvons-nous fermer les yeux sur les épreuves que traversent les travailleurs domestiques migrants? Les pays doivent appliquer des mesures à l'échelle nationale et coopérer aux niveaux régional et mondial pour garantir des voies migratoires sûres du départ du pays d'origine à l'arrivée dans le pays de destination, y compris pendant le transit par d'autres pays, ainsi qu'au moment du rapatriement.

Des mesures doivent être adoptées pour assurer aux travailleurs domestiques migrants les protections nécessaires dans les lois nationales relatives au travail et à la protection sociale et garantir l'égalité de traitement avec les nationaux, en particulier s'agissant des salaires, de la sécurité et de la santé, de la protection sociale et d'autres conditions de travail.

Des mesures concrètes doivent être prises pour repérer, localiser et combattre les pratiques abusives à l'égard des travailleurs migrants, en particulier le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que pour détecter et combattre les pratiques immorales et abusives des agences d'emploi privées.

Enfin, des mesures ciblées devraient être mises en œuvre pour garantir la suppression des obstacles juridiques, administratifs et pratiques au plein exercice du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants.

Les instruments de l'OIT, en particulier la convention n° 189, les instruments de l'OIT relatifs à la migration, à savoir la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention n° 190 et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, doivent

guider ces efforts déployés pour parvenir au travail décent pour les travailleurs domestiques, quels que soient leur nationalité ou leur pays d'origine.

Observatrice, Organisation mondiale de la santé (OMS) – L'OMS accueille avec satisfaction l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Comme l'a déclaré la Commission de haut niveau des Nations Unies sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique, en 2016, le secteur de la santé et de l'aide à la personne est un secteur économique clé qui offre un nombre croissant de possibilités de travail décent. En ce qui concerne le personnel infirmier, qui représente la plus grande catégorie professionnelle des travailleurs de la santé dans le monde, la création d'emplois décents profite particulièrement aux femmes, car elles constituent 90 pour cent du personnel infirmier dans le monde. En effet, le secteur de la santé et de l'aide à la personne est particulièrement important pour l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail.

La pandémie de COVID-19 touche cependant fortement ce secteur. Nous constatons que les conditions de travail sont plus exigeantes et qu'elles se dégradent. Nous estimons que 115 000 travailleurs de la santé et de l'aide à la personne sont décédés du COVID-19 entre janvier 2020 et mai 2021, et on signale de plus en plus de cas de stress, d'épuisement professionnel, de problèmes de santé mentale et de violence au travail. L'OMS continuera à suivre cette évolution. Les gains obtenus par ce secteur au cours de la décennie écoulée risquent d'être annulés; il faut réagir. Nous insistons sur le fait que nous devons renforcer la capacité des systèmes d'information du personnel de santé à collecter, analyser et surveiller les conditions d'emploi et de travail, ainsi que les conséquences de celles-ci sur la santé et le bien-être de ces travailleurs, ainsi que sur l'équité entre eux.

Des ministres de la santé et des délégués nationaux étaient présents à Genève la semaine dernière pour participer à la soixante-quinzième Assemblée mondiale de la santé. Les délégués nationaux ont adopté une résolution dans laquelle l'Assemblée prie les États membres d'utiliser au mieux le Pacte mondial de l'OMS pour les personnels de santé et d'aide à la personne afin d'éclairer l'examen, l'action et la mise en œuvre au niveau national dans le but de protéger et d'épauler les personnels de santé et d'aide à la personne.

Ce pacte, élaboré avec la contribution du BIT et de l'Internationale des services publics (ISP), regroupe, en un seul texte, les instruments juridiques et les politiques visant à protéger et à préserver les personnels de santé et d'aide à la personne. Les ministres et les délégués nationaux ont également adopté le plan d'action «S'engager pour la santé» en tant que point de départ à l'accélération des investissements dans l'éducation, les compétences et les emplois des personnels de santé et d'aide à la personne, ainsi que base à la protection de ces travailleurs qui font tant pour nous et pour nos économies.

Ce plan d'action servira à faire avancer les progrès au sein des États membres et entre eux, en particulier dans les pays qui figurent sur la Liste OMS d'appui et de sauvegarde pour les personnels de santé. Cette liste est composée des 47 pays qui rencontrent les difficultés les plus pressantes s'agissant des personnels de santé.

Le pacte et le plan d'action doivent être ancrés dans un partenariat multisectoriel et une coordination avec les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les organismes des Nations Unies. L'OMS attache de l'importance à sa collaboration solide avec l'OIT dans ce partenariat multisectoriel et nous comptons sur cette collaboration continue par le truchement du programme conjoint des Nations Unies, de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale, du plan d'action «S'engager pour la santé», de notre échange de données entre institutions et de nos rapports techniques, notamment le rapport de l'OIT et de l'OMS à

paraître sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur de la santé et de l'aide à domicile.

C'est la collaboration multisectorielle aux niveaux national, régional et international qui doit être au cœur de la garantie du travail décent pour le personnel infirmier et tous les travailleurs de la santé, ainsi que pour l'ensemble de l'économie des soins à la personne.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – L'ISP se félicite de l'Étude d'ensemble préparée par la commission d'experts. Étant la seule organisation de travailleurs ayant des relations officielles avec l'OMS, l'ISP a eu le plaisir d'attirer l'attention sur l'action menée par la commission d'experts devant le comité directeur de l'Année des personnels de santé et d'aide à la personne et de la Global Health and Care Worker Compact qui a été élaborée.

En tant que syndicat mondial représentant les travailleuses et travailleurs de la santé et de l'aide à la personne, nous limiterons nos commentaires à celles et ceux classés en tant que personnel infirmier, ce qui englobe les travailleurs sociaux et les agents de santé communautaires. Nous remercions la commission d'experts pour s'être fait l'écho de nos préoccupations devant la précarité croissante de la main-d'œuvre de la santé et des services sociaux et la violence des conditions qu'ont vécues les personnels de santé et d'aide à la personne pendant la pandémie de COVID-19, comme le manque cruel d'effectifs, les violations du droit de se syndiquer et de négocier, les déficits généralisés en matière de santé et de sécurité au travail, et un fossé salarial entre femmes et hommes qui résulte de la sous-évaluation du travail dans le secteur des soins tout en la renforçant.

Nous apprécions la mention particulière des conditions rencontrées par les agents de santé communautaires (ASC) en particulier, ceux à qui est refusé le droit d'être reconnus en tant que travailleurs ou de percevoir un salaire, ainsi que la reconnaissance du fait que les travailleurs des services sociaux dispensant des soins de longue durée sont négligés et sous-évalués depuis trop longtemps.

Nous appuyons la commission d'experts lorsqu'elle recommande que tous les pays évaluent leur personnel infirmier et se dotent d'une planification stratégique des effectifs de concert avec les partenaires sociaux. Les pénuries de personnel surviennent plus souvent en l'absence d'une évaluation du personnel précise et régulière.

Nous partageons aussi la recommandation de la commission d'experts en faveur d'une éducation et une formation optimales du personnel infirmier par un élargissement des possibilités d'accès à une éducation de haute qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie dans toutes les catégories de soins infirmiers. Toutefois, nous insistons sur la nécessité absolue d'en faire une éducation publique conçue en collaboration avec les syndicats de personnels infirmiers. Dans beaucoup trop de pays, cette éducation est privatisée et entraîne des pratiques peu scrupuleuses qui débouchent sur une éducation de mauvaise qualité. La situation s'aggrave encore lorsque cette éducation cible les travailleurs migrants.

L'objectif principal de la convention n° 149 est d'assurer la disponibilité d'un personnel infirmier bien formé et motivé en nombre suffisant, quand et là où il est nécessaire. Or le monde est confronté à une autre crise de la santé, une crise due à la pénurie de travailleuses et travailleurs de la santé. Les projections montrent qu'il en manquera 13 millions d'ici à 2030, un chiffre qui serait largement sous-évalué étant donné le nombre important de celles et ceux qui ont quitté la profession à cause de la pandémie. La seule façon de recruter plus de personnel infirmier et de le maintenir dans la profession est d'augmenter fortement les salaires et d'offrir des conditions de travail décentes, d'assurer la sécurité d'emploi et la

sécurité au travail, de réglementer les ratios infirmiers/patients, de combler l'écart salarial entre femmes et hommes et, avant tout, de leur permettre de faire entendre leur voix lorsqu'il s'agit des conditions de travail et de la politique de la santé.

Comme l'a fait remarquer la commission d'experts, la discrimination injustifiée est typiquement la marque du secteur infirmier, où dominent les formes d'emploi précaire et où les représailles prennent souvent la forme du non-renouvellement de contrats à durée déterminée. Nous sommes également préoccupés par le fait que ni la convention n° 149 ni la recommandation n° 157 ne protègent suffisamment la santé et les travailleurs des services sociaux contre les violations systémiques et graves de leurs droits au travail et que, malgré les sacrifices qu'ils ont consentis pour protéger le public au cours des trois dernières années, les gouvernements ne respectent pas leurs droits. Dans les conditions actuelles, les instruments ne sont pas suffisamment adaptés à cette fin et davantage doit être fait pour enrayer la prolifération du travail précaire.

Nous voudrions aussi proposer à cet égard une révision des *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* qu'ont élaborées ensemble le Conseil international des infirmières (CII), l'OMS, l'ISP et l'OIT, et un réexamen de l'étendue de la mise en application des recommandations formulées par la réunion tripartite du BIT sur les moyens d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé, qui s'est tenue en avril 2017.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont commenté de manière exhaustive l'Étude d'ensemble. Nous sommes d'accord avec la commission d'experts sur de nombreux points et, dans certains domaines, nous avons exprimé notre désaccord avec certaines opinions et conclusions. Nous avons écouté très attentivement toutes les interventions faites aujourd'hui et nous avons apprécié les contributions que les divers intervenants ont apportées à notre compréhension des instruments faisant l'objet de l'Étude d'ensemble. Ce faisant, nous avons participé à la discussion animés de la volonté de contribuer à un débat plus large et nous remercions ceux qui ont fait de même.

Nous continuons à insister sur le fait que, de notre point de vue, il est important d'accorder l'attention qu'ils méritent, et d'énoncer clairement, les besoins d'entreprises durables, y compris dans la discussion de l'Étude d'ensemble. Le message que le groupe des employeurs veut surtout faire passer à propos de l'Étude d'ensemble peut se résumer comme suit.

Tout au long de la pandémie, nous avons constaté le rôle essentiel qu'a joué le personnel infirmier aux avant-postes de la lutte contre le COVID-19. C'est pourquoi la discussion de ce jour est d'une grande pertinence. De même, les changements démographiques tels que le vieillissement de la population et les pénuries de personnel infirmier qualifié ajoutent au caractère d'actualité de l'Étude d'ensemble. Les membres employeurs estiment que la convention n° 149 et la recommandation n° 157 fournissent des orientations pertinentes et importantes qui permettent aux États Membres d'élaborer des politiques et des démarches relatives au personnel infirmier qui répondent aux conditions en vigueur dans leur pays, et en concertation avec les organisations d'emplois et de travailleurs les plus représentatives.

S'agissant du personnel infirmier, la convention n° 149 en donne une définition large constituant un élément nécessaire de la flexibilité, compte tenu des différences profondes entre les conceptions des soins infirmiers et de l'économie des soins coexistant dans les États Membres de l'OIT. Alors que la convention porte sur le personnel infirmier, quelle que soit la catégorie d'emploi, à nos yeux, elle ne s'applique pas aux autoentrepreneurs, aux travailleurs pour compte propre et aux prestataires indépendants du secteur.

Il faudrait des politiques et des mesures qui contribuent à attirer un personnel infirmier compétent, et plus particulièrement un apprentissage tout au long de la vie et des conditions d'emploi équitables. La numérisation est d'une importance capitale sur ce point, et aussi pour assurer l'efficacité et la qualité des services infirmiers ainsi que pour répondre à l'augmentation constante des coûts dans ce secteur. Bien que certains pays aient accompli des progrès visibles à cet égard pendant la pandémie, d'autres États Membres doivent en faire davantage.

En résumé, s'agissant des questions relatives aux travailleurs domestiques que soulève l'Étude d'ensemble, les membres employeurs notent que davantage d'efforts doivent être consentis pour rendre la situation plus transparente et faire en sorte que les travailleurs domestiques puissent jouir de conditions de travail équitables.

Membres travailleurs – Je tiens à remercier tous les délégués qui sont intervenus dans le cadre de ce débat. La discussion que nous venons d'avoir a permis d'apporter des éclaircissements qui sont de nature à compléter l'Étude d'ensemble. Je souhaite tout d'abord revenir sur quelques éléments qui ont été avancés durant ces échanges.

Le groupe des employeurs a notamment soutenu qu'il n'était pas nécessaire d'avoir des instruments spécifiques pour des catégories spécifiques de travailleurs. Selon le groupe des travailleurs, il s'agit d'une observation assez surprenante. D'une part, l'existence d'instruments dédiés à des catégories de travailleurs est une réalité aussi ancienne que l'OIT elle-même. À notre connaissance, cela n'a jamais été considéré comme un problème. D'autre part, les instruments contiennent des dispositions spécifiques qu'on ne retrouve nulle part ailleurs. Juste pour citer un exemple: la convention n° 149 prévoit notamment des dispositions en matière de planification des services et du personnel infirmier qu'on ne retrouve dans aucune autre norme de l'OIT.

Nous avons aussi entendu dire que le passage de l'Étude d'ensemble consacré aux conditions de travail serait trop long et que les dispositions relatives au temps de travail doivent tenir compte des besoins de flexibilité et doivent permettre de réaliser des objectifs de productivité.

Il nous semble que certains termes sont inadaptés lorsqu'on parle d'un secteur dont l'objectif est d'améliorer la santé de la population. En effet, est-il raisonnable de parler de flexibilité et de productivité dans une unité de soins? Ce vocabulaire regrettable entretient une forme de confusion et conduit à ce que la logique du profit et de rentabilité soit appliquée à tort à travers. Or il faut souligner avec force qu'il existe des secteurs qui heureusement échappent à cette logique et obéissent à une autre rationalité, une rationalité différente. Le secteur des soins en est le meilleur exemple.

La question du temps de travail pour les travailleurs domestiques mérite également un commentaire supplémentaire. Contrairement à ce qui a été avancé, ce n'est pas parce que les travailleurs prestent au sein d'un ménage qu'on ne peut pas distinguer ce qui relève ou pas du temps de travail. C'est notamment le cas pour le temps d'astreinte dès lors qu'il s'agit d'un temps qui échappe à la libre disposition du travailleur. À bien y regarder, les règles en matière de temps de travail sont même encore plus importantes dans ce secteur étant donné les difficultés dont il est fait état dans l'Étude d'ensemble.

Nous souhaitons également revenir sur ce qui a été dit concernant la ratification des conventions examinées. Nous ne partageons pas les interprétations faites quant à la supposée faiblesse du nombre de ratifications. Outre ce que nous avons dit dans notre introduction, il nous paraît très hasardeux de relier le manque de ratification uniquement à des facteurs subjectifs propres à chaque pays.

Limitons-nous à un exemple concret. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, n'affichait en 2001 que 69 ratifications. Nous en sommes aujourd'hui à 174. On ne peut certainement pas croire que cela serait dû à je ne sais quelle loi de la nature qui aurait subitement accéléré le processus, non, c'est surtout une large et intense mobilisation internationale qui a permis d'atteindre ce résultat.

Pour tirer toutes les conséquences de notre discussion, les membres travailleurs souhaitent que pour chacune des catégories de travailleurs concernées soit mis en place par le Bureau un plan d'action concret fixant des mesures prioritaires à prendre.

Pour le personnel infirmier, nous proposons ce qui suit. Il convient d'œuvrer à ce qu'une définition universelle soit élaborée pour la notion d'«infirmier» moyennant une éventuelle coopération avec l'OMS. Il serait également utile de coordonner les efforts avec l'OMS en vue de lutter contre les causes et conséquences des pénuries qui risquent de s'aggraver durant les prochaines années. L'OIT a un rôle très important, très pertinent et légitime à jouer dans ce cadre.

Une évaluation des liens entre les conditions de travail et les conséquences sur la qualité du système de soins serait particulièrement éclairante. Il faudrait aussi procéder à une analyse détaillée des obstacles à la liberté syndicale et faire des suggestions sur la manière de les surmonter; également approfondir la réflexion sur les moyens concrets permettant de faire correspondre l'offre de formation avec les besoins en particulier dans les pays qui souffrent d'un manque criant d'offre de formation; et élaborer et suggérer des mesures concrètes pour prévenir à la source les effets de la pénibilité en ce compris les longues heures de travail. L'ensemble de ces actions doit bien évidemment faire l'objet d'un dialogue social avec tous les représentants du secteur.

Enfin, s'agissant du secteur des travailleurs domestiques, les chantiers que nous avons identifiés sont nombreux mais je me contenterai de revenir sur uniquement trois aspects. La promotion de la liberté syndicale est une priorité absolue dans la mesure où elle constitue un prérequis pour la défense des autres droits.

Par conséquent, il est essentiel d'explorer davantage les pistes suggérées par l'Étude d'ensemble afin de surmonter les difficultés actuelles.

La question de l'informalité est également une problématique en soi et fait l'objet d'un instrument à part entière. Mais étant donné l'ampleur du phénomène dans le secteur des travailleurs domestiques, il convient d'épingler les leviers qui permettraient de formaliser la relation de travail et d'en faire la promotion auprès de différents pays.

Le troisième élément est que l'effectivité des droits dépend de la capacité à en contrôler la bonne application. Outre le renforcement des capacités des services d'inspection, il est indispensable de mettre en avant les bonnes pratiques qui permettent de concilier le respect de la vie privée et l'effectivité des droits des travailleurs.

Le Président – Le gouvernement du Brésil a demandé l'autorisation d'exercer son droit de réponse.

Membre gouvernemental, Brésil – La membre travailleuse du Brésil a soulevé de nombreuses questions qui ne sont liées à aucun cas individuel concernant le Brésil devant la commission, étant donné que, après deux ans de pandémie, il n'y a pas de cas sur le Brésil.

Le Brésil estime que les mandants devraient avoir des discussions techniques et non des discussions comportant des intérêts politiques. Je dois rappeler que, conformément aux

instructions figurant dans le document D.1, la discussion sur l'Étude d'ensemble doit être organisée autour de trois questions génériques:

- 1) progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments à l'examen;
- 2) mesures visant à promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; et
- 3) axes à définir pour l'action future concernant les normes de l'OIT et l'assistance technique en la matière.

M^{me} Batista n'a abordé aucune de ces questions.

Je me contenterai de rappeler à la commission que le Brésil s'est redressé à un rythme plus rapide que la plupart des pays. Les mesures gouvernementales exceptionnelles prises pendant la pandémie l'ont été dans des circonstances exceptionnelles. En fait, elles ont été analogues aux politiques adoptées par de nombreux autres pays. La pandémie et ses conséquences désastreuses ne devraient pas être utilisées à des fins politiques. Le Brésil a pu préserver des milliers d'emplois grâce à la politique économique suivie pendant la crise sanitaire. Dix millions de travailleurs ont bénéficié du programme d'aide au revenu. Le programme d'urgence de prestations en espèces a permis d'aider plus de 60 millions de travailleurs informels. Le gouvernement a pris beaucoup d'autres mesures de protection concernant le monde du travail. Le Brésil est fermement convaincu que la commission doit rester le lieu de discussions techniques.

Le Président – Nous avons terminé la discussion sur l'Étude d'ensemble. L'adoption des résultats de la discussion aura lieu le jeudi 9 juin après-midi.

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

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

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 72](#) du Rapport général – page 58

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Botswana. Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

Congo. Le gouvernement a envoyé un rapport du.

Madagascar. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

République démocratique du Congo. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Soudan du Sud. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de **Antigua-et-Barbuda et Liban**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Ouganda, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 75](#) du Rapport général – page 59

États	Conventions n ^{os}
Albanie	– depuis 2018: MLC, 2006
Congo	– depuis 2015: convention n° 185, – depuis 2016: MLC, 2006, et – depuis 2018: convention n° 188
Gabon	– depuis 2016: MLC, 2006
Guinée	– depuis 2019: convention n° 167
Guinée équatoriale	– depuis 1998: conventions n ^{os} 68 et 92
Sao Tomé-et-Principe	– depuis 2019: convention n° 183
Tunisie	– depuis 2019: MLC, 2006

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

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 183.

Tunisie. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la MLC, 2006.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de l'**Albanie**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Albanie, Congo, Gabon, Guinée et Guinée équatoriale.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 73](#) du Rapport général – page 58

Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Liban, Madagascar, Sainte-Lucie et Vanuatu.

Pays mentionnés dans le [paragraphe 77](#) du Rapport général – page 59

Albanie, Guinée, Sao Tomé-et-Principe et Tunisie.

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

Madagascar, Sao Tomé-et-Principe et Tunisie.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de l'Albanie

Voir ci-dessous sous la partie B.

Ces pays sont donc invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement

Albanie, Congo, Dominique, Guinée, Guinée équatoriale, Liban, Sainte-Lucie et Vanuatu.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 80](#) du Rapport général – page 60

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Botswana, Comores, Congo, Djibouti, Dominique, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Inde, Jamaïque, Jordanie, Kenya, Kiribati, Liban, Madagascar, Macédoine du Nord, Maroc, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Samoa, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Serbie, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Sri Lanka, Suriname, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tunisie, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pays-Bas (Sint-Maarten). Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

République démocratique du Congo. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

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

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

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

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

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

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

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

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Antigua-et-Barbuda, Gambie, Liban et Royaume-Uni (îles Vierges britanniques)**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, État plurinational de Bolivie, Comores, Congo, Dominique, Érythrée, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Kiribati, Liban, Madagascar, Macédoine du Nord, Papouasie Nouvelle-Guinée, Ouganda, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 127](#) du Rapport général – page 78

Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, l'**Angola**, la **Grenade**, les **Maldives**, la **Somalie** et le **Soudan du Sud** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de l'**Angola**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le [paragraphe 147](#) du Rapport général – page 83

Albanie, Angola, Bahamas, Bahreïn, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, El Salvador, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Koweït, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Malaisie, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des informations ont été reçues des pays suivants concernant ce manquement

Albanie. Le 6 mai 2022, l'Albanie a soumis la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, l'Albanie n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

État plurinational de Bolivie. Le 21 août 2012, l'État plurinational de Bolivie a ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Selon les critères établis par la commission d'experts, l'État plurinational de Bolivie n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, il reste en situation de défaut de soumission.

El Salvador. Le 2 mai 2022, le gouvernement d'El Salvador a soumis à l'Assemblée législative la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, El Salvador n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Guinée. Le 25 avril 2017, la Guinée a ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Guinée n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Guinée-Bissau. Le 13 avril 2019, la Guinée-Bissau a soumis la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Guinée-Bissau n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Koweït. Le 2 août 2021, le Koweït a soumis 22 instruments au Parlement adoptés par la Conférence lors des 77^e, 80^e, 86^e, 89^e, 92^e, 94^e, 95^e, 96^e, 99^e, 100^e, 101^e et 103^e sessions. Selon les critères établis par la commission d'experts, avec ces soumissions, le Koweït n'est plus en situation de faute grave de soumission.

Malaisie. Le 21 mars 2022, la Malaisie a soumis le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Malaisie n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Angola, Bahamas, Gambie, Grenade, Hongrie et Liban**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Angola, Bahamas, Bahreïn, Belize, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.

B. Informations écrites communiquées par les gouvernements concernés par les manquements graves

Albanie

Le gouvernement albanais a pris, en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, des mesures visant à mettre à exécution la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Suivant les demandes et observations de la commission d'experts, une des raisons du retard s'agissant de la MLC, 2006, vient de l'absence de cadre légal. Un autre cours de formation sur le thème «Faire rapport sur la MLC, 2006» a été dispensé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) à l'expert maritime du ministère des Infrastructures et de l'Énergie de la République d'Albanie. Nous sommes conscients que la MLC, 2006, présente des lacunes, mais nous arrivons au terme de notre processus de travail pour la production d'un rapport final. Par ailleurs, le gouvernement albanais fournira des informations pour la plupart des rapports attendus pour 2022. Les rapports seront envoyés dans les délais établis, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre 2022.

Angola

Comme vous le savez, la République d'Angola est Membre à part entière de l'Organisation internationale du Travail (OIT), exerçant ses droits et respectant les obligations découlant de la Constitution de cette Organisation des Nations Unies, et doit présenter au Département des normes internationales du travail, par le biais de rapports annuels, les mesures adaptées à l'exécution des conventions ratifiées.

En ce qui concerne la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, aux termes de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, nous vous informons que les instruments adoptés entre les 79^e et 109^e sessions de la Conférence ont été soumis au ministère des Affaires étrangères, organe compétent pour effectuer la traduction assermentée des instruments internationaux, qui travaille en conséquence pour ensuite transmettre ces instruments aux autorités compétentes (Assemblée nationale).

Sur la soumission des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT (conventions n^{os} 111, 156 et 183 et recommandations n^{os} 111, 165 et 191), nous vous informons que les rapports sont en cours de préparation.

Le retard dans la soumission de ces rapports à l'OIT est dû au retard dans l'envoi des informations provenant d'autres organismes compétents. Toutefois, nous vous informons que les rapports respectifs seront transmis au Département des normes internationales du travail avant le début de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

En ce qui concerne les observations publiées dans le rapport de la Commission d'experts aux pages 344 et 415, concernant l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le gouvernement a pris note de ces observations et souligne que les observations respectives ont été intégrées dans les rapports transmis au Département de la Justice.

Enfin, en ce qui concerne la présentation des rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, nous vous informons que la préparation des rapports sur les conventions n^{os} 81, 100, 107, 111 et 144, ainsi que les réponses aux demandes directes et aux observations formulées à leur sujet, est en cours et que ces rapports seront soumis dans les délais fixés par l'OIT d'ici septembre 2022.

Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'Antigua-et-Barbuda reconnaît avoir manqué à ses obligations de faire rapport pendant ces dernières années. Cela est dû à la démission soudaine, le 8 mai 2020, du fonctionnaire chargé de cette fonction pour le compte du gouvernement.

Par conséquent, et avec l'aimable assistance du BIT, par l'intermédiaire du Centre de Turin, deux fonctionnaires ayant le travail dans leurs attributions suivent actuellement une formation à la préparation de ces rapports. Nous avons aussi l'intention de former une troisième personne à la préparation des rapports destinés à l'OIT.

En outre, le spécialiste des normes internationales du travail du bureau de l'OIT des Caraïbes a gracieusement offert ses conseils pour que nous soyons en mesure de répondre à nos obligations de faire rapport pour l'année 2022.

Bahamas

Lors de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2017), les Bahamas ont reconnu leur défaut grave de soumission devant la commission. À l'époque, les Bahamas ont informé la commission que la situation serait rectifiée et fait savoir qu'elles avaient besoin de l'assistance technique du BIT pour ce faire.

Même si un dialogue informel s'est tenu dans la foulée de la Conférence, la pandémie de COVID-19 est ensuite survenue et les Bahamas n'ont pas obtenu d'assistance avant la fin de 2021 par l'intermédiaire du secrétariat technique du Bureau de l'OIT pour les Caraïbes. Bénéficiant désormais de cette assistance, les Bahamas prévoient que le processus de soumission aux autorités compétentes débute d'ici la fin de 2022, voire plus tôt.

Aujourd'hui, nous nous tenons à remercier l'OIT pour sa compréhension et son soutien constants.

Gambie

Le gouvernement de Gambie reconnaît avoir manqué à ses obligations de faire rapport en 2021. Ce manquement est dû au fait que le Comité tripartite de rédaction des rapports (TRC) a été dans l'impossibilité de se réunir en 2021 en raison de la situation sanitaire causée par la COVID-19. Or, auparavant, la Gambie s'est acquittée de toutes ses obligations de faire rapport au titre des conventions ratifiées.

Pour l'instant, avec l'assistance technique du BIT reçue par le biais de l'ETD BP, le gouvernement travaille actuellement avec un consultant afin de remplir ses obligations de faire rapport au titre des conventions qu'il a ratifiées. En outre, l'ETD BP fournit une assistance financière et technique pour l'organisation d'une réunion de la TRC afin de discuter et finaliser les rapports qui seront remis en 2022. Nous tenons à remercier le Bureau pour l'assistance fournie en la matière.

S'agissant de la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail entre 2010 et 2019, la Gambie reconnaît que les documents qui suivent doivent encore être portés à l'attention de l'Assemblée nationale:

- recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010;
- convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014;
- recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017;
- convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019;
- recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Une assistance technique du BIT pour faciliter l'adoption de ces instruments aiderait la Gambie à remplir ses obligations et aussi à les soumettre aux autorités nationales.

Grenade

Le gouvernement est déterminé à remédier au manquement à l'obligation de faire rapport quant à la soumission d'instruments à l'autorité compétente. Le ministère du Travail collabore actuellement avec le spécialiste des normes internationales du travail du bureau de l'OIT des Caraïbes afin de résorber l'arriéré et de préparer la présentation des instruments en souffrance au cabinet, puis ensuite au parlement.

Le gouvernement a accompli des progrès significatifs l'an dernier s'agissant de la présentation des rapports en général, en mettant l'accent sur la soumission des rapports dus au titre de l'article 22 et le formulaire de rapport au titre de l'article 19. Nous sommes déterminés à continuer dans cette voie et espérons fournir, en temps voulu, de plus amples informations sur l'évolution de la situation en la matière.

Hongrie

Les paragraphes qui suivent contiennent des détails relatifs à la présentation des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail entre 2010 et 2019:

- L'examen de la possibilité de ratifier la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui s'y rapporte a été effectué en détail par le Conseil national de l'OIT. Actuellement, la convention n° 189 ne figure pas dans la liste des conventions proposées à la ratification du Conseil national de l'OIT, sans que cela signifie que la Hongrie soit opposée à sa ratification.
- La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 99^e session, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, adoptée à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail, ont été présentées ensemble au parlement en septembre 2014.
- Le gouvernement a déposé, en janvier 2016, un mémoire sur la présentation au parlement du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, adoptés à la 103^e session de la Conférence internationale du Travail.
- Le rapport sur la mise en œuvre de la convention n° 29 et le mémoire précité ont été discutés au Parlement.
- La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ont été discutées par le gouvernement avec les partenaires sociaux lors de réunions du Conseil national de l'OIT.
- La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, n'ont pu être présentées en raison du processus décisionnaire de l'Union européenne (UE) actuellement en cours. La Commission européenne a déposé, en janvier 2020, une proposition de décision du Conseil afin d'autoriser la ratification de la convention dans l'intérêt de l'UE. Le processus de négociation du Conseil s'est enlisé au niveau du Comité des représentants permanents des États Membres (COREPER) en décembre 2020.

Liban

Notre pays figure parmi les cas identifiés par la commission d'experts en tant que cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes.

Dans l'objectif de la préparation de cette réponse, nous avons contacté le Bureau international du travail, et plus particulièrement le Département des normes du BIT et l'équipe d'appui technique au travail décent qui s'occupe de notre pays, pour qu'ils nous apportent l'assistance technique nécessaire ainsi que des éclaircissements, ce qui s'est avéré utile.

À cet égard, nous aimerions décrire la situation nationale du Liban s'agissant de ces manquements sur la période allant de la mi 2019 à 2021:

«Depuis près de deux ans, le Liban a subi des crises multiples, en particulier une crise économique et financière, suivie par la COVID-19 et, enfin, l'explosion dans le port de Beyrouth,

le 4 août 2020. Sur ces trois événements, c'est de loin la crise économique qui a eu l'impact négatif le plus important (et le plus persistant) ¹.» (Texte de 2021).

«En août 2019, en raison de difficultés financières diverses, en particulier la perspective de plus en plus proche que le gouvernement libanais sera incapable de faire face aux échéances de sa dette, le taux de change pratiqué sur le marché noir a commencé à s'écarter du taux de change officiel ².»

«En octobre 2019, la décision du gouvernement libanais d'imposer de nouvelles taxes a suscité des protestations dans tout le pays de la part d'une population épuisée par la médiocrité des services publics, préoccupée par l'augmentation de la dette nationale et frustrée par la corruption généralisée. Depuis lors, le taux de change pratiqué sur le marché noir a commencé à s'écarter du taux de change officiel et les responsables politiques libanais se sont engouffrés dans une impasse politique qui a empêché les gouvernements ultérieurs de mettre en place des réformes urgentes. L'explosion dévastatrice du 4 août 2020 dans le port de Beyrouth n'a fait qu'aggraver la situation. Depuis 2021, le pays sombre dans une crise financière et économique. Selon la Banque mondiale, la dépression économique grave et prolongée que connaît le Liban pourrait être classée parmi les dix, voire les trois crises mondiales les plus sévères depuis le milieu du XIX^e siècle. Au Liban, la pauvreté s'est propagée de façon fulgurante au cours de l'année dernière et touche désormais près de 74 pour cent de la population. Le Liban accueille environ 1,5 million de réfugiés syriens, dont 90 pour cent vivent dans une pauvreté extrême. Plus de 210 000 autres réfugiés sont également présents. Au cours de ces deux dernières années, la livre libanaise a perdu 90 pour cent de sa valeur, la majorité de la population ne dispose que de deux heures d'électricité par jour, et le secteur des soins de santé a atteint un point de rupture. La classe moyenne a été décimée, et un grand nombre de personnes appartenant à cette catégorie quittent le pays ou prévoient de le faire ³.»

«Avant la crise, la plupart des fonctionnaires avaient des salaires de 1 000 dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) ou plus; aujourd'hui, la majorité gagnent un dixième de cette somme après une crise financière qui a fait perdre à la livre libanaise plus de 90 pour cent de sa valeur.

Depuis le début du mois de novembre 2021, des agents du secteur public mènent une grève à durée indéterminée pour réclamer de meilleurs salaires et de meilleures conditions d'existence. D'autres, ne peuvent tout simplement pas aller travailler, le plein d'essence pouvant coûter plus de la moitié de leur paie et leurs primes mensuelles.» ⁴

La cheffe du Département des affaires internationales du ministère du Travail de la République libanaise, qui a en charge notamment les rapports sur les normes internationales du travail, a été affectée, de manière directe ou indirecte, par toutes ces crises que nous avons citées:

- La cheffe du département a été blessée dans l'explosion de Beyrouth, en 2020.
- À la fin du congé de maladie de la cheffe du département, le personnel de ce dernier s'est mis en grève pour dénoncer la dégradation de la situation socioéconomique du Liban et réclamer des hausses de salaires. Les agents du département étaient présents au bureau

¹ <https://www.worldbank.org/en/country/lebanon/overview#1>

² https://en.wikipedia.org/wiki/Lebanese_liquidity_crisis

³ [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)729369](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)729369)

⁴ <https://today.lorientlejour.com/article/1284233/refile-lebanons-public-sector-falls-further-into-chaos-and-corruption-.html>

un jour par semaine parce qu'ils ne pouvaient payer les coûts de transport et n'avaient obtenu aucune augmentation de barème depuis.

- Au début de cette année 2022, le gouvernement a promis une aide financière (1 500 000 livres libanaises) représentant un demi-salaire en plus, soit environ 50 dollars É.-U., à titre de mesure d'incitation pour travailler trois jours par semaine. Depuis, les agents n'ont perçu cette indemnité que deux fois.

Par conséquent, la cheffe du département s'est consacrée en priorité aux dossiers urgents. La préparation «en ligne ou à domicile» s'est avérée difficile, les rapports sur les normes internationales du travail étant des tâches compliquées qui exigent beaucoup de recherches administratives et de consultations d'archives, de la correspondance officielle ainsi qu'une collaboration avec les autres ministères, les institutions et les collègues concernés. En outre, la tâche devient impossible à cause des coupures de courant et de la grève qui perturbe le fonctionnement des organismes gouvernementaux et peut entraîner des fermetures de bâtiments officiels.

Pourtant, malgré ces mauvaises et difficiles conditions de travail, la cheffe du département n'a jamais baissé les bras; elle a assuré son rôle de promotion des droits et principes fondamentaux au travail et s'est efforcée d'aller de l'avant et d'obtenir certains résultats pendant cette période sombre pour notre pays.

Enfin et surtout, tout sera mis en œuvre pour soumettre les rapports restants à l'échéance, en septembre 2022.

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - îles Vierges britanniques

Le gouvernement est décidé à remplir ses obligations en matière de présentation des rapports sur les conventions de l'OIT. Un effort significatif a été consenti pour soumettre le rapport dû au titre de l'article 22 sur la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), en 2021. Hélas, en raison d'une série de difficultés et de changements de personnel au sein du ministère en 2021, l'autre rapport, sur la convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, n'a pu être rendu. Nous sommes néanmoins déterminés à faire en sorte de remettre tous les rapports dus à l'OIT en temps requis, et nous prenons actuellement des mesures à cette fin.

C. Observations générales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs

Observations générales du porte-parole du groupe des travailleurs

Pour la deuxième année consécutive, notre commission a exceptionnellement adapté les modalités de la séance spéciale qu'elle tient habituellement au sujet des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes en vue de faire face aux contraintes de temps qui s'imposent encore une fois à nous.

Notre commission ne pouvait toutefois pas se permettre d'éluder cette question fondamentale. Il est en effet essentiel que les États Membres concernés par un manquement grave aux obligations constitutionnelles de rapportage mettent tout en œuvre pour se mettre en conformité avec les obligations qui s'imposent à eux, et ce dans les plus brefs délais.

Ces États Membres ne sont pas seuls face à ces obligations. Ils pourront compter sur le Bureau de l'OIT qui a toujours fait preuve d'une grande disponibilité afin d'aider les États Membres à remplir leurs obligations. Nous invitons dès lors le Bureau à continuer à fournir

l'assistance nécessaire à ces États Membres. À cet égard, le groupe travailleurs souhaite à nouveau saluer les initiatives récentes du Bureau de lancer de tout nouveaux outils didactiques qui peuvent apporter une aide précieuse aux États Membres pour les guider dans le respect de leurs obligations constitutionnelles. Il s'agit respectivement d'un site internet qui porte spécifiquement sur les obligations de rapportage intitulé *Managing ILS reporting* et d'un autre site internet qui constitue un [guide sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT](#) qui permet quant à lui de bien saisir le rôle essentiel de ces obligations de rapportage pour le système de contrôle de l'OIT. Nous ne pouvons qu'inviter les États Membres à prendre connaissance de ces nouveaux outils et inviter le Bureau ainsi que les experts à en assurer la plus grande visibilité possible.

Nous nous devons néanmoins aussi de rappeler fermement aux États Membres qu'il relève de leur responsabilité première de remplir leurs obligations vis-à-vis de l'OIT. Il en va de leur crédibilité et de l'efficacité des différents organes de l'OIT.

L'OIT se doit quant à elle d'exiger fermement les réponses et les rapports que les États doivent fournir sur base de leurs obligations et enclencher la dynamique nécessaire au dialogue entre les organes de contrôle de l'OIT et les États membres.

Ce dialogue est fondamental pour la promotion de la ratification, l'application effective et la diffusion des normes internationales du travail.

Nous avons constaté avec regret dans le rapport de l'année dernière que la crise que nous traversons encore aujourd'hui avait fortement impacté le respect de ces obligations constitutionnelles par les États Membres.

Après maintenant plus de deux ans de pandémie, nous n'aurions plus pu tolérer une telle situation. Heureusement, bien aidés par les efforts considérables du Bureau pour les assister, et grâce à leurs propres efforts également, les États Membres ont permis de fortement inverser cette tendance cette année. Il convient de le saluer, même si des efforts considérables doivent encore être fournis à l'avenir pour améliorer encore le respect des obligations constitutionnelles des États Membres.

Si nous avons déjà l'année dernière souligné la tendance inquiétante à l'augmentation des violations graves des droits fondamentaux dans le contexte de crise lié au COVID, que ce soit en matière de santé et de sécurité au travail ou en ce qui concerne l'exercice des libertés fondamentales d'association et de négociation collective, nous ne pouvons que réitérer ce triste constat aujourd'hui. Tout cela rend le dialogue entre l'OIT et les États Membres plus fondamental que jamais puisqu'il nous permet de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les États Membres dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT et d'apporter ainsi des réponses adéquates à ces difficultés.

Sans le respect par les États Membres de ces obligations fondamentales, l'OIT ne peut remplir pleinement son rôle, que ce soit dans le cadre du système de contrôle de l'OIT mais également dans le cadre de ses autres domaines d'action. Ce sont alors les États Membres eux-mêmes qui sont victimes du non-respect de leurs obligations constitutionnelles puisque l'OIT est déforcée dans sa capacité à apporter les réponses adéquates à ces difficultés.

En ce qui concerne les obligations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées, nous devons constater une nette amélioration du nombre de rapports reçus par rapport à l'année dernière. La proportion du nombre de rapports reçus au cours de la session écoulée de la commission d'experts (1357) par rapport au nombre de rapports demandés par la Commission d'experts (2006) représentait en effet 67,6 pour cent contre 42,9 pour cent pour la session qui précédait, c'est-à-dire 24,7 pour cent de plus.

Il apparaît par ailleurs du rapport des experts que sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, 41,9 pour cent d'entre eux ont été reçus dans les temps, c'est-à-dire avant le 1^{er} septembre. Nous pouvons donc saluer une amélioration par rapport à l'année dernière puisque seuls 26,5 pour cent des rapports avaient été reçus dans les temps l'année dernière. Il s'agit donc ici d'un signal encourageant. Nous espérons néanmoins que cette dynamique positive se poursuivra dans les années à venir parce qu'il n'en demeure pas moins que moins de la moitié des rapports sont remis à temps. Or il est primordial que les gouvernements rendent leurs rapports dans les temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et ainsi lui permettre d'être parfaitement informé des difficultés et enjeux qui se présentent pour les États Membres en vue d'amorcer une relance post-COVID.

Dix-huit pays n'ont pas fourni les rapports depuis deux ans ou plus et sept pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports sont les rapports qui sont dus à la suite d'une ratification d'une convention par un État Membre. Ces premiers rapports sont d'une importance cruciale puisqu'ils permettent une première évaluation de la mise en œuvre effective des conventions concernées dans les États Membres.

La Constitution de notre organisation impose également l'obligation aux pays membres d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées. Tout comme l'année dernière, le rapport des experts nous indique que l'ensemble des États Membres ont répondu à cette obligation, ce qui est positif.

Le tripartisme est en effet le fondement de l'OIT. Il est dès lors essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. La communication à ces organisations des rapports communiqués à l'OIT permet à celles-ci d'enrichir le travail d'évaluation de la conformité du droit et des pratiques nationales aux conventions internationales du travail. Il est par ailleurs essentiel qu'une véritable dynamique tripartite s'engage effectivement derrière la réalisation de cette formalité. La convention n° 144 est à cet égard un excellent outil qui permet de mettre en œuvre ce dialogue tripartite. On ne peut dès lors qu'encourager les États Membres l'ayant ratifiée à la mettre pleinement en œuvre et ceux qui ne l'auraient pas encore fait, à ratifier cette convention n° 144.

La commission d'experts formule chaque année des observations et des demandes directes auxquelles les pays sont invités à répondre. Cette année 55 pays n'y ont pas répondu (contre 47 l'année dernière). Comme le souligne la commission d'experts, le nombre de commentaires sans réponse reste très élevé et nous remarquons que ce nombre ne cesse de s'accroître depuis au moins trois sessions. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Nous rejoignons la commission d'experts en invitant les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées.

Tout en rappelant que la responsabilité première quant au respect des obligations de rapportage repose sur les États Membres, nous demandons au Bureau de l'OIT d'être particulièrement attentif aux difficultés rencontrées par les États Membres et qu'il adapte et renforce les initiatives déjà prises dans le passé. Il s'agit ici d'assurer un suivi plus efficace des pays qui manquent gravement à leurs obligations constitutionnelles et nous assurer que ces États Membres soient remis le plus rapidement possible sur le chemin du respect de leurs obligations de rapportage.

Le groupe des travailleurs souhaite à cet égard à nouveau saluer la procédure d'appels urgents mise sur pied par la commission d'experts, en collaboration avec le Bureau. Il s'agit

d'une initiative qui peut contribuer de manière décisive à améliorer le respect des obligations de rapportage des États Membres.

Cette procédure a permis cette année à la commission d'experts d'examiner au fond les cas de 16 États Membres sur base d'informations publiquement accessibles suite à un appel urgent lancé lors de la session précédente et malheureusement resté sans réponse. Cette année, ce sont sept États Membres qui font l'objet d'un appel urgent pour absence de rapport depuis plus de 3 ans et dont le cas sera examiné au fond lors de la prochaine session de la Commission d'experts si aucun rapport n'est transmis.

Quatre États Membres font également l'objet d'une procédure d'appel urgent suite à l'absence de premier rapport depuis plus de trois ans. Suite aux appels urgents lancés l'année dernière à cinq États Membres, deux d'entre eux ont fait parvenir leur premier rapport ce qui vient confirmer le taux de réussite de la procédure déjà enregistré l'année précédente (sept premiers rapports reçus suite à 14 appels urgents).

Nous nous joignons à la commission d'experts pour inviter les États Membres concernés à transmettre sans délai les rapports demandés par la commission d'experts, en recourant, au besoin, à l'assistance du Bureau.

La réalisation des études d'ensemble repose principalement sur la transmission des rapports des États Membres. Il est donc primordial que les États Membres transmettent leur rapport dans le cadre de la réalisation des études d'ensemble afin que nous puissions bénéficier d'un aperçu global de l'application en droit comme en pratique des instruments de l'OIT, même – et surtout – dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions à l'étude. L'absence de transmission de ces rapports porte préjudice à la richesse de ces études d'ensemble qui ne peuvent refléter toute la diversité des bonnes pratiques qui pourraient inspirer des actions internationales, régionales ou nationales pour la mise en œuvre des normes et recommandations internationales examinées.

Nous devons regretter que 23 pays n'ont fourni aucune information au cours des cinq dernières années afin de venir enrichir les 5 dernières études d'ensemble rédigées par la Commission d'experts. C'est regrettable puisque ces États auraient utilement enrichi l'aperçu global qu'elles nous offrent.

Les cas de défaut grave de soumission sont les cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions. Cette obligation est essentielle en vue d'assurer au niveau national la communication officielle des initiatives normatives de l'OIT aux autorités compétentes qui peuvent ensuite envisager une éventuelle ratification par l'État Membre. 45 pays se trouvent encore cette année en défaut grave de soumission, contre 48 l'année dernière. C'est autant d'occasions manquées de promouvoir les normes internationales du travail adoptées par l'OIT.

Le groupe des travailleurs appelle les États Membres concernés à se conformer à leurs obligations constitutionnelles et, en cas de besoin, à se tourner vers le Bureau afin de bénéficier de son assistance technique.

Observations générales du porte-parole du groupe des employeurs

I. Introduction

Nous notons que, dans son rapport, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a une fois de plus fait part de sa préoccupation due au faible nombre de rapports de gouvernements reçus avant la date butoir du 1^{er} septembre. Si nous

comprenons parfaitement que certains gouvernements se sont avant tout consacrés à la lutte contre la pandémie, nous comptons néanmoins sur eux pour continuer d'honorer leur obligation de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT dans les délais impartis et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. On ne répétera jamais assez combien cela est important, car c'est sur les rapports des gouvernements que reposent essentiellement nos activités de contrôle.

Le nombre élevé de commentaires de la commission d'experts – 525 observations et 1 031 demandes directes formulées cette année – laisse penser que souvent, la ratification n'est pas prise suffisamment au sérieux. Il semble que la ratification soit fréquemment vue comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention, et pas comme ce qu'elle est réellement, à savoir la conclusion d'un traité de droit international contenant des obligations légales qui doivent toutes être respectées.

Lorsqu'il promeut la ratification, le BIT doit davantage insister auprès des États Membres sur le besoin de mener des évaluations approfondies avant toute ratification, ainsi que des consultations étroites avec les partenaires sociaux, dont les employeurs. De telles évaluations effectuées avant la ratification doivent surtout porter sur les capacités du pays à présenter des rapports sur la convention qu'il envisage de ratifier afin d'éviter autant que possible des cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport.

II. Respect par les gouvernements de leurs obligations en matière de rapports

Nous notons avec intérêt une hausse du nombre de rapports reçus à la fin de la session, de 42,9 pour cent l'année dernière à 67,6 pour cent cette année, ce qui semble indiquer un recul de la pandémie et une normalisation des activités administratives. Toutefois, nous constatons également que 25,7 pour cent de rapports reçus ont été soumis après la date limite du 1^{er} septembre. Tout en félicitant les gouvernements pour le respect de leurs obligations en matière de rapports, nous les encourageons à s'en acquitter en temps voulu pour que la commission d'experts puisse accomplir son travail efficacement.

Toutefois, nous notons avec une réelle préoccupation que d'après le paragraphe 72 du rapport de la commission d'experts ⁵, aucun des 18 pays ci-après n'a fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: *Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu* et *Yémen*. Cette situation est parfaitement inacceptable et la commission d'experts prie instamment, et à juste titre, les gouvernements concernés de faire tous les efforts possibles pour fournir les rapports demandés sur les conventions ratifiées. Au besoin, ils peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

En ce qui concerne les premiers rapports, d'après le paragraphe 75, sept pays n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus: *Albanie, Congo, Guinée équatoriale, Gabon, Guinée, Sao Tomé-et-Principe* et *Tunisie*.

Parmi ces sept États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par les cas de manquement grave des pays ci-après qui n'ont pas présenté de premier rapport depuis plus de trois ans:

1. Albanie – convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006);

⁵ OIT, [Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#), CIT, 110^e session, 2022.

2. Guinée – convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988;
3. Sao Tomé-et-Principe – convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;
4. Tunisie – MLC, 2006.

Les premiers rapports sont essentiels en ce qu'ils apportent en principe la preuve que toutes les dispositions de la convention ratifiée ont été respectées dès l'entrée en vigueur de l'instrument pour le pays concerné. Ils fournissent donc les données de base indispensables à la poursuite du contrôle régulier. Nous encourageons vivement les gouvernements de ces quatre pays à faire de réels efforts pour fournir à la commission d'experts les premiers rapports dus sans autre délai. Au besoin, ils peuvent solliciter l'assistance technique du BIT.

Au paragraphe 80 du rapport, nous notons avec préoccupation que le nombre de commentaires de la commission d'experts qui restent sans réponse est toujours considérablement élevé. Cette année, pas moins de 56 États Membres n'ont pas répondu aux commentaires de la commission. Nous souhaiterions que les gouvernements concernés nous expliquent pour quelles raisons ils ne répondent pas aux commentaires de la commission. S'agit-il d'un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe, ou d'un désaccord quant à son contenu ? Ou est-ce pour d'autres raisons ?

Le fait qu'un nombre aussi élevé de gouvernements ne répondent pas aux commentaires de la commission est le signe que quelque chose dans le système ne fonctionne pas correctement et doit être revu. Toutefois, toute mesure corrective dépend du degré de clarté des raisons invoquées pour l'absence de réponse aux commentaires.

Nous notons également avec regret que, selon le paragraphe 127 du rapport, pour les cinq dernières années, les 23 pays ci-après n'ont fourni aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT sur des conventions non ratifiées et des recommandations: *Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, les Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, le Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.*

Dans la mesure où la grande majorité des cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport concerne soit des États en développement, soit de petits États insulaires, nous suggérons que le Bureau accorde l'attention voulue à ce fait pour mieux établir les priorités et concentrer son assistance afin que ces États remplissent leur obligation de faire rapport au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous saluons la décision de la commission d'experts de faire sienne la proposition des employeurs d'instaurer une nouvelle pratique d'«appels urgents» pour les cas répondant à certains critères de manquement grave à l'obligation de faire rapport qui requièrent l'attention de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Cela permet à cette dernière de mener un dialogue, direct et véritable, sur ce point avec les gouvernements concernés et de leur signaler que la commission d'experts examinera la question quant au fond à sa prochaine session même en l'absence d'un rapport de leur part. Nous avons constaté que deux des cinq premiers rapports pour lesquels des appels urgents ont été lancés ont finalement été reçus, une assistance technique ayant aussi été fournie par le Bureau.

III. Participation des partenaires sociaux

Enfin, concernant le rôle des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier et leur participation audit système, en vertu du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres ont l'obligation de communiquer aux organisations représentatives copie des rapports transmis. Le respect de cette obligation est

nécessaire pour garantir que les partenaires sociaux participent dûment à l'application des normes à l'échelle nationale.

Le paragraphe 120 du rapport indique que la commission d'experts a été saisie de 1 280 observations cette année (par rapport à 757 l'an dernier), dont 356 (230 l'an dernier) ont été communiquées par des organisations d'employeurs et 924 (527 l'an dernier) par des organisations de travailleurs. Nous nous félicitons de l'augmentation du nombre d'observations et nous voulons croire que le Bureau continuera de fournir une assistance technique, dont des activités de renforcement des capacités, y compris aux partenaires sociaux, le cas échéant, pour leur permettre d'envoyer des observations à la commission d'experts.

Pour notre part, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), conjointement au Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, soutient les organisations d'employeurs pour qu'elles participent plus efficacement au système de contrôle. Ce faisant, nous les aidons à soumettre des informations actualisées et pertinentes à la commission d'experts sur la manière dont les États Membres appliquent, en droit et dans la pratique, les conventions ratifiées. De cette façon, les organisations d'employeurs communiquent à la fois sur les lacunes identifiées et les progrès accomplis en ce qui concerne l'application, et proposent des alternatives pour appliquer les instruments de l'OIT en tenant mieux compte des besoins des employeurs.

Les observations des organisations d'employeurs revêtent une importance particulière en ce qu'elles transmettent à la commission d'experts des informations sur les besoins et les réalités des entreprises durables dans un pays donné en ce qui concerne certaines conventions ratifiées.

Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces observations dans ses commentaires, ainsi que de toute autre observation formulée par les employeurs lors des discussions au sein de la Commission de la Conférence.

IV. Remarques finales

En guise de conclusion, pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT repose sur les rapports des gouvernements contenant des informations pertinentes, envoyés régulièrement et en temps voulu, ainsi que sur les observations complémentaires des partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire pour éclaircir la situation. Sans ces informations, la commission d'experts et la Commission de la Conférence ne peuvent pas contrôler comme il se doit l'application des normes de l'OIT.

Nous sommes satisfaits de constater une augmentation du nombre de rapports des gouvernements et d'observations des partenaires sociaux par rapport à l'année dernière. Nous saluons tous les efforts déployés pour permettre au système de contrôle de continuer de fonctionner.

Nous espérons que la poursuite de nos efforts conjoints pour rationaliser la procédure de soumission des rapports et augmenter les possibilités de les présenter électroniquement contribuera à faciliter la présentation de rapports par les gouvernements et à accroître le nombre de rapports et d'observations des partenaires sociaux à l'avenir.

De notre point de vue, cette dynamique doit s'accompagner d'efforts conséquents de consolidation et simplification des normes de l'OIT. La consolidation et la simplification du système normatif pourraient non seulement conduire à une meilleure application des normes de l'OIT, mais aussi permettre que les rapports se concentrent sur les points qui importent

réellement. À cet égard, nous espérons que les travaux du mécanisme d'examen des normes nous aideront à aller de l'avant.

Enfin, nous tenons à souligner une nouvelle fois que la présentation de rapports sur des conventions ratifiées est une obligation fondamentale des gouvernements. Il est donc important que les gouvernements, avant de ratifier des conventions de l'OIT, s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de les appliquer, mais aussi celle d'honorer leur obligation de présenter régulièrement des rapports.

D. Discussion par la commission

Président – Avant d'entamer la discussion sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes, je voudrais attirer l'attention de la commission sur le document CAN/D/SF, préparé par le Bureau, qui a été publié hier sur la page Web de la commission. Ce document, comme indiqué dans la partie V du document D.1, rassemble les informations reçues des gouvernements au sujet de ces manquements, ainsi que les commentaires des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Dans la première partie, vous trouverez une mise à jour des informations publiées dans le rapport de la commission d'experts concernant les rapports qui ont été transmis par les États Membres depuis la réunion de la commission d'experts. Au cours de cette séance, les gouvernements pourront fournir des informations concernant des faits nouveaux, avant que les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs ne présentent leurs remarques finales. Les discussions de la commission, y compris toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères, sont reflétées dans son rapport. Il est rappelé que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants:

- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
- les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
- aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur les conventions non ratifiées ou les recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
- appels urgents: manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans et manquement à l'envoi de premiers rapports depuis au moins trois ans;
- il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution;
- il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été demandée pour la période considérée;
- et, enfin, le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations transmis au Bureau.

Nous avons trois orateurs inscrits pour cette discussion.

Membre gouvernemental, Eswatini – En quelques mots, et pour faire suite aux informations qui ont été communiquées à la commission pendant la 109^e session de la Conférence internationale du Travail, nous avons le plaisir de confirmer que toutes les normes internationales du travail que la Conférence a adoptées depuis sa 99^e jusqu'à sa 108^e session, à laquelle a été adoptée la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, accompagnée de la recommandation n° 206, ont été soumises avec succès aux autorités nationales ayant l'adoption de la législation dans leurs compétences.

Nous procédons actuellement à la compilation de la documentation requise pour pouvoir informer officiellement le Bureau de l'évolution des choses, dans le cadre du Mémoire concernant l'obligation de soumettre les conventions et les recommandations aux autorités compétentes que le Conseil d'administration a adopté en 2005.

Comme nous l'avons dit dans notre précédente intervention, nous bénéficions en permanence de l'assistance technique du BIT pour organiser des ateliers de sensibilisation concernant certaines normes, en particulier celles ouvertes à la ratification, et pour procéder à une analyse exhaustive des carences afin de nous aider à définir un ordre de priorités pour les normes les plus à jour dont l'examen en vue d'une ratification ne peut qu'être recommandé. Cela mettrait le pays en bonne position pour donner suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite sur le mécanisme d'examen des normes (Groupe tripartite du MEN), dont la décision de proposer l'abrogation de quatre conventions dépassées à la Conférence en 2024 a une incidence pour certaines des normes qui ont été ratifiées et sont toujours en vigueur dans le pays.

Nous portons sans conteste cette évolution positive au crédit de l'assistance technique que nous avons reçue du Bureau pour nous permettre de nous mettre en conformité à cet égard ainsi que vis-à-vis d'autres obligations normatives. L'appui technique du Bureau, conjugué à l'exceptionnelle coopération tripartite des partenaires sociaux à l'échelon national, reste l'élément moteur de la bonne exécution de tous les programmes de promotion du travail décent en cours dans le royaume, dans divers secteurs, tels que la sécurité sociale, les grandes réformes législatives et de politique, la santé et la sécurité au travail, l'élaboration finale du Programme par pays de promotion du travail décent de deuxième génération, pour n'en citer que quelques-uns.

Membre gouvernementale, Lesotho – Le gouvernement du Lesotho regrette de n'avoir pu soumettre aux autorités compétentes les instruments qui ont été adoptés aux 99^e et 106^e sessions de la Conférence internationale du Travail. La présentation de ces instruments a été omise par erreur lorsque tous les instruments en suspens ont été présentés en 2019. Toutefois, c'est avec plaisir que le gouvernement informe la commission que tous les instruments en suspens, de même que les instruments adoptés à la 108^e session de 2019, ont depuis été présentés aux autorités compétentes, le 30 mai 2022 au Sénat et ce matin du 31 mai 2022 à l'Assemblée nationale.

En conséquence, un courrier officiel sera adressé à la directrice du Département des normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Koweït – Nous tenons à vous informer que les instruments adoptés aux sessions 77, 80, 86, 89, 92, 94, 95, 96, 99, 100, 101 et 103 et en 2021 ont été présentés aux autorités compétentes et qu'un courrier a été envoyé à cet égard le 29 août 2021.

Membres employeurs – Pour commencer cette importante discussion, je voudrais faire remarquer que, au nom des employeurs, la commission d'experts exprime à nouveau dans son rapport ses préoccupations devant le faible nombre de rapports des gouvernements reçus à l'échéance du 1^{er} septembre. Nous comprenons parfaitement que les préoccupations de certains gouvernements aillent principalement à la gestion de la pandémie de COVID-19, mais, quoi qu'il en soit, le groupe des employeurs compte sur eux pour qu'ils continuent à s'acquitter de leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT en temps voulu, et de le faire en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. C'est important et on ne peut le souligner assez, parce que c'est sur les rapports des gouvernements que repose notre travail de contrôle.

Le nombre élevé de commentaires de la commission d'experts laisse penser que, souvent, la ratification n'est pas suffisamment prise au sérieux par les États Membres. Il semble qu'elle soit parfois considérée comme une annonce ou une déclaration d'intention sans que soient pleinement prises en considération les obligations résultant d'un traité au sens du droit international énonçant des obligations légales qui doivent toutes être remplies.

De l'avis du groupe des employeurs, pour promouvoir la ratification, le Bureau doit aviser les États Membres de la nécessité d'évaluations de pré-ratification en étroite concertation avec les partenaires sociaux, au nombre desquels les employeurs et les travailleurs. Ces évaluations de pré-ratification devraient comporter une évaluation de la capacité du pays à faire rapport sur la convention dont la ratification est envisagée, afin d'éviter les cas de manquement grave.

Le groupe des employeurs observe avec intérêt que le nombre des rapports reçus à la fin de la session est en augmentation par rapport à l'an dernier, passant de 42,9 pour cent à 67,6 pour cent cette année, ce qui semble refléter une atténuation de la pandémie et la normalisation des activités administratives. Toutefois, le groupe des employeurs note aussi que 25,7 pour cent des rapports ont été reçus après l'échéance du 1^{er} septembre. Tout en encourageant les gouvernements à envoyer leurs rapports et en félicitant ceux qui l'ont fait, nous devons aussi souligner que la date d'échéance doit être respectée, de sorte que la commission d'experts, dont l'activité est importante, puisse remplir ces fonctions de manière efficiente. Nous notons avec préoccupation que, suivant le paragraphe 72 du rapport de la commission d'experts, aucun des 18 pays qui suivent n'ont fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et Yémen. C'est inacceptable, et la commission encourage les gouvernements concernés à ne ménager aucun effort pour rendre sans délai les rapports dus sur les conventions ratifiées. Le groupe des employeurs apprécie les communications fournies par écrit la semaine dernière sur les raisons des défauts de rapport. Dans certains cas, nous invitons les États Membres de l'OIT concernés, lorsque c'est nécessaire, comme l'a souligné le gouvernement de l'Eswatini, à faire appel à l'assistance technique du BIT en la matière.

S'agissant des premiers rapports, suivant le paragraphe 75, sept États Membres n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus, à savoir l'Albanie, le Congo, le Gabon, la Guinée, la Guinée équatoriale, Sao Tomé-et-Principe et la Tunisie. Sur ces sept États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par les manquements graves des pays qui suivent, qui n'ont pas fourni de premier rapport depuis plus de trois ans, à savoir l'Albanie (pour la MLC, 2006), la Guinée (pour la convention n° 167), Sao Tomé-et-Principe (convention n° 183) et la Tunisie (MLC, 2006). Les premiers rapports sont essentiels, car ils permettent de démontrer que les dispositions de la convention ratifiée ont été respectées dès la date de prise d'effet de la convention dans le pays qui l'a ratifiée. Les premiers rapports constituent donc la

pierre angulaire d'un contrôle régulier ultérieur. Nous exhortons les gouvernements de ces quatre pays à consentir à un réel effort pour fournir aux experts les premiers rapports en retard sans plus de délai. Au besoin, nous invitons ces États Membres à solliciter l'assistance technique du BIT.

Nous notons également avec préoccupation, au paragraphe 80 du rapport, que le nombre des commentaires de la commission d'experts restés sans réponse reste lui aussi sensiblement élevé. Pas moins de 56 États Membres n'ont pas répondu à ces commentaires cette année. Nous aimerions comprendre, avec les explications des gouvernements concernés, quelles sont les raisons pour lesquelles ils n'ont pas répondu aux commentaires des experts. Est-ce par exemple un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe? Est-ce une insuffisance des capacités nécessaires pour répondre? Ou s'agit-il d'une autre raison? L'absence de réponse des gouvernements dans de telles proportions est préoccupante et nécessite qu'on se penche sur elle de manière suivie. À nos yeux, les mesures correctives seront tributaires en partie de la clarté quant au motif qui a amené l'État Membre à ne pas répondre. De ce fait, l'information sur la question qui est posée est essentielle.

Nous déplorons aussi, s'agissant du paragraphe 127 du rapport de la commission d'experts, que les 23 pays ci-après n'aient fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions et des recommandations: Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen. Étant donné que la grande majorité des cas de manquement à l'obligation de faire rapport concernent des pays en développement ou des petits pays insulaires, nous recommandons que le Bureau veuille bien accorder l'attention qu'il convient afin de donner la priorité et de concentrer son assistance de telle sorte que ces États Membres puissent remplir leurs obligations en matière d'envoi de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous nous félicitons de la décision qu'a prise la commission d'experts de reprendre à son compte la proposition consistant à instituer une nouvelle pratique d'appels d'urgence pour les cas répondant à certains critères de manquement grave à l'obligation de rendre des rapports qui requièrent l'attention de la commission. Cela permet d'avoir, au sein de la commission, un dialogue direct et sérieux sur ce point avec les gouvernements concernés et de saisir l'occasion pour faire remarquer que la commission d'experts examinera la question sur le fond à sa prochaine session, même en l'absence de rapport du gouvernement. De ce fait, le manquement à l'obligation de faire rapport ne mettra plus systématiquement l'État Membre à l'abri d'un examen. Nous notons que, sur les cinq premiers rapports qui avaient fait l'objet d'un appel d'urgence, deux ont été reçus avec l'assistance technique du Bureau, et nous y voyons une évolution positive.

S'agissant du rôle des partenaires sociaux et de leur participation au mécanisme de contrôle régulier, les membres employeurs notent que, au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il faut que cette obligation soit respectée pour assurer une participation adéquate des partenaires sociaux à la mise en application des normes à l'échelon national.

Nous constatons au paragraphe 120 que la commission d'experts a été saisie cette année de 1 280 observations des partenaires sociaux, contre 757 l'an dernier. Sur ce nombre, 356 proviennent d'organisations d'employeurs et 924 d'organisations de travailleurs. Nous nous félicitons de cette augmentation et nous voulons croire que le Bureau continuera à

dispenser une assistance technique, pour le renforcement des capacités notamment, aux partenaires sociaux également et selon les besoins, pour leur permettre de faire part à la commission d'experts des commentaires judicieux qui faciliteront son travail.

Les membres employeurs notent que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'équipe d'ACT/EMP du BIT appuient les organisations d'employeurs qui recherchent un renforcement des efforts pour qu'il soit contribué au mécanisme de contrôle de manière plus efficace par l'apport aux experts d'informations actualisées et pertinentes sur la manière dont les États Membres appliquent les conventions ratifiées en droit et dans les faits. De la sorte, les organisations d'employeurs peuvent rendre compte à la fois des manquements et des progrès accomplis dans l'application des conventions ainsi que de leurs propositions quant à d'autres manières d'appliquer les normes de l'OIT qui tiennent mieux compte des besoins des employeurs. Les commentaires des organisations d'employeurs sont d'une importance particulière en ce qu'ils informent la commission d'experts sur les besoins et les réalités des entreprises durables d'un État Membre s'agissant d'une convention ratifiée en particulier. Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces commentaires ainsi que des autres commentaires qu'elles formulent régulièrement dans leurs observations à la Commission de la Conférence.

Nous aimerions conclure en soulignant que, pour être efficace, le mécanisme de contrôle régulier de l'OIT se fonde sur les rapports des gouvernements qui contiennent des informations pertinentes et sont envoyés régulièrement et dans les délais, ainsi que sur les commentaires additionnels que les partenaires sociaux émettent au besoin pour clarifier une situation et qui contribuent à apporter un complément d'information. Sans ces contributions, la commission d'experts et la Commission de la Conférence ne peuvent vérifier comme il se doit la mise en œuvre et l'application des normes de l'OIT. Nous constatons avec plaisir l'augmentation du nombre des rapports fournis par les gouvernements et celui des commentaires des partenaires sociaux par rapport à l'an dernier. Nous profitons de l'occasion pour signaler en particulier devant la commission que nous apprécions tous les efforts consentis pour permettre au mécanisme de contrôle de fonctionner efficacement lorsque les rapports sont reçus en temps voulu.

Nous espérons en outre que les efforts que nous déployons ensemble pour simplifier la présentation des rapports et pour accroître les possibilités de les présenter par voie électronique continueront à faciliter la tâche des gouvernements et auront pour effet d'accroître le nombre de rapports et de commentaires à l'avenir. À ces efforts devraient s'ajouter une simplification et un regroupement significatifs des normes de l'OIT. Un regroupement et une simplification du système normatif pourraient, aux yeux des employeurs, déboucher sur une meilleure application de ces normes et aussi concentrer les obligations de faire rapport sur les domaines prioritaires. À cet égard, nous formulons l'espoir que l'action du mécanisme de révision des normes et les discussions au sein du Conseil d'administration contribueront à aller de l'avant.

Enfin, nous aimerions souligner une fois encore qu'il va nécessairement de soi que la soumission de rapports sur les conventions ratifiées constitue une obligation fondamentale pour les États Membres. Il est par conséquent important pour les gouvernements qui ratifient des conventions de l'OIT de s'assurer qu'ils ont la capacité de mettre en œuvre les conventions concernées, et aussi de faire rapport, et que, si ce n'est pas le cas, de solliciter l'assistance technique appropriée pour permettre au gouvernement de remplir ces obligations essentielles et nécessaires.

Membres travailleurs – Nous avons déjà souligné dans nos observations écrites le caractère fondamental du dialogue qui doit s'installer entre les États Membres et l'OIT, notamment par le biais du respect scrupuleux des obligations liées aux normes. Nous ne pouvons que réinsister fortement sur ce point. Il est d'autant plus important d'insister là-dessus lorsque nous devons constater que pas moins de 63 États Membres ont été invités à présenter des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. Ce nombre important souligne toute l'ampleur du travail qu'il reste à réaliser afin d'augmenter le respect de ces obligations liées aux normes.

Cette année encore, l'opportunité a été laissée aux États Membres de soumettre des informations écrites sur les manquements graves qui leur sont reprochés. Seuls neuf d'entre eux ont saisi cette opportunité. Nous remercions ces derniers mais nous regrettons qu'ils soient si peu à avoir saisi cette opportunité. Sur base de la compilation des informations fournies par le secrétariat, il convient de noter que, entre le moment où les manquements graves des États Membres ont été mis en avant dans le rapport de la commission d'experts et la tenue de cette session spéciale de la Commission de la Conférence, de nombreux États Membres ont soit répondu à l'ensemble de leurs obligations de rapportage, soit répondu en partie aux manquements graves qui leur sont reprochés. Nous encourageons ces États Membres à poursuivre leurs efforts pour remplir pleinement leurs obligations. Il reste néanmoins de nombreux États Membres qui n'ont pas encore pris d'initiative concrète en ce sens.

Les États Membres ont été plus nombreux à venir fournir des informations au cours de la présente séance, ce qui est également apprécié. Il n'en demeure pas moins que les manquements de ces États Membres ont perturbé le bon fonctionnement du système de contrôle, ce qu'il faut absolument éviter à l'avenir.

Sur base des informations écrites transmises par les gouvernements et des explications fournies au cours de cette séance, nous avons bien pris note des difficultés rencontrées par certains États Membres et soulignons avec satisfaction que ces États Membres font généralement appel à l'assistance de l'OIT. Cette dernière y répond systématiquement favorablement et avec grande efficacité. Ce soutien de l'OIT doit être maintenu et renforcé pour garantir durablement la capacité de ces États Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes.

À cet égard, il nous semble que le Bureau doit accorder une attention toute particulière à cette problématique. Dans le cadre des activités de promotion des normes internationales du travail, des ressources supplémentaires pourraient être encore allouées à l'assistance technique et aux activités de soutien des États Membres et partenaires sociaux afin de leur permettre de respecter leurs obligations liées aux normes et de les engager activement dans le dialogue tripartite de l'OIT.

Il pourrait être utile de dédier un chapitre spécifique du rapport qui, d'une part, fournirait toute l'information utile aux mandants en ce qui concerne la nature de l'assistance et du soutien de l'OIT qu'ils peuvent mobiliser à cet effet et qui, d'autre part, informerait notre commission de l'utilisation qu'en ont fait les États Membres et les partenaires sociaux jusqu'ici, ainsi que les progrès réalisés en la matière. Ces États Membres doivent toutefois avoir conscience qu'il est fondamental qu'ils allouent également les moyens nécessaires au respect de ces obligations et que tout ne peut pas reposer sur la seule assistance de l'OIT.

Il ressort également des informations écrites transmises et des interventions de certains gouvernements que le besoin de formation est bien présent. Les États Membres ne doivent

dès lors pas hésiter à saisir les opportunités des programmes de formation mis sur pied par l'OIT, notamment ceux destinés aux représentants de ces États Membres. Les programmes de formation du Centre international de formation destiné aux mandants de l'Organisation se révèlent être d'une aide précieuse à cet égard. Nous notons à ce propos, avec grande satisfaction, que Antigua-et-Barbuda ainsi que d'autres États Membres ont formé des fonctionnaires aux obligations de rapportage via le programme de formation du Centre international de formation et envisagent d'en former d'autres à l'avenir. Nous ne pouvons qu'encourager ces États Membres à continuer sur cette voie.

Il convient également de mentionner les nombreuses ressources très utiles développées par l'OIT qui sont à disposition des États Membres, notamment l'assistance technique fournie au travers des nombreux spécialistes des normes sur le terrain, le site Web *Managing ILS Reporting* et les nombreux autres moyens déjà développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT. Il y a tout juste un an, la représentante du Secrétaire général de la Conférence annonçait la mise en ligne d'une première version du Guide sur les pratiques établies dans le système de contrôle de l'OIT.

Il s'agit d'un nouvel outil qui est aujourd'hui abouti puisqu'il se décline sous la forme d'un site Web didactique, accessible dans les trois langues officielles de l'OIT, et qui permet, entre autres choses, de mieux appréhender les obligations liées aux normes. Ces obligations sont replacées dans le contexte plus large des mécanismes de contrôle ou des procédures d'adoption des normes dans lequel elles s'insèrent, ce qui permet aux États Membres de bien saisir les objectifs sous-jacents de ces obligations. Il convient évidemment que le Bureau assure la publicité la plus large possible de ces outils précieux pour que les mandants puissent pleinement se les approprier.

Nous demandons à ce que les États Membres qui n'ont transmis aucune information à la commission, malgré l'invitation qui leur en a été faite, soient mentionnés dans le rapport de la présente discussion. L'absence de dialogue sur ces questions porte préjudice aux discussions que nous pouvons mener dans le cadre de la présente session spéciale et ne nous permet pas de connaître les difficultés, les besoins ou encore les intentions des gouvernements concernés, à moins que ceux-ci ne soient venus les exprimer en séance. Nous déplorons le peu de gouvernements qui se sont présentés devant la commission pour fournir des explications et, par la même occasion, remercions les gouvernements qui se sont présentés ce jour devant la commission.

Nous avons bien noté les engagements pris par certains gouvernements dans leurs informations écrites et espérons que ces engagements seront suivis d'actions concrètes pour assurer le respect plein et entier de leurs obligations. Nous lançons par ailleurs un appel à l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement à ceux qui n'ont fourni aucune information à notre commission, de mettre fin dans les plus brefs délais aux manquements graves qui leur sont reprochés.

Au-delà du respect purement formel de ces obligations, il convient que les États Membres veillent à effectivement enclencher les dynamiques de dialogue social tripartite ainsi que les dynamiques de respect et de promotion des conventions internationales du travail qui sous-tendent l'ensemble de ces obligations.

Dans cette perspective, il serait opportun d'activement promouvoir la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi que l'application conforme de cette convention. Un soutien proactif par l'intermédiaire de l'assistance technique du Bureau est essentiel afin de permettre aux États Membres d'appliquer correctement cette convention et d'en promouvoir la ratification.

Permettez-moi, pour finir, de réagir à certaines observations formulées par le porte-parole des employeurs. Les membres travailleurs sont ouverts aux discussions qui visent à favoriser un plus grand respect par les États Membres de leurs obligations constitutionnelles liées aux normes. Cet objectif ne nous semble toutefois pas pouvoir être rempli par une démarche de consolidation ou de simplification des normes, mais plutôt par le renforcement des capacités d'assistance technique aux États Membres.

Par ailleurs, la démarche de ratification des conventions internationales du travail doit être guidée par la volonté des États Membres de mettre en œuvre les principes, droits et libertés que celles-ci contiennent. Les craintes liées à la capacité de respecter les obligations de rapportage ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification. Les États Membres peuvent pour cela compter sur l'assistance technique du BIT et sur le dialogue social tripartite.

Enfin, il nous semble important de conclure en rappelant, sur base du mandat de la commission d'experts repris au paragraphe 23 de son rapport, que si la prise en compte des commentaires des travailleurs et des employeurs participe à la large reconnaissance du rôle technique et de l'autorité morale de la commission d'experts, cela ne peut en aucun cas influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique, du contenu et de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. Nous rejetons dès lors avec fermeté les observations écrites du porte-parole des employeurs qui remettent en cause l'indépendance de la commission d'experts et qui, de plus, n'entretiennent aucun lien avec l'objet de la présente discussion.

Conclusions de la commission

Président – Comme annoncé, je vais donner lecture du projet de conclusions sur les cas de manquements graves à l'envoi de rapports.

La commission prend note des informations et des explications fournies par les représentants gouvernementaux de l'Eswatini, du Koweït et du Lesotho qui se sont exprimés à la présente séance, ainsi que des informations écrites fournies par les gouvernements de l'Albanie, de l'Angola, d'Antigua-et-Barbuda, des Bahamas, de la Gambie, de la Grenade, de la Hongrie, du Liban et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – îles Vierges britanniques.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de l'Afghanistan, de Bahreïn, de la Barbade, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunei Darussalam, des Comores, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de l'Érythrée, du Gabon, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kazakhstan, de Kiribati, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, de Madagascar, des Maldives, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République centrafricaine, de la République démocratique du Congo, de la République-Unie de Tanzanie, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sao Tomé-et-Principe, des Seychelles, de la Sierra Leone, de Singapour, de la Slovaquie, de la Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, du Tadjikistan, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie n'aient pu ni s'exprimer ni envoyer d'informations écrites.

La commission prend en particulier note des difficultés que certains gouvernements ont mentionnées s'agissant du respect de leurs obligations constitutionnelles relatives à la présentation de rapports et à la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités nationales compétentes. Elle prend également

note du fait que certains gouvernements s'engagent à s'acquitter de leurs obligations dans un proche avenir. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations relatives à l'envoi de rapports.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale et le socle du système de contrôle. La commission souligne en outre l'importance de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Dominique, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, du Liban, de l'Ouganda, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, du Tchad, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, du Congo, du Gabon, de la Guinée et de la Guinée équatoriale enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant les «appels urgents» (manquement à l'envoi des rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, et manquement à l'envoi des premiers rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées), la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. En ce qui concerne tout particulièrement l'envoi des premiers rapports et des informations détaillées demandées, la commission souligne l'importance que revêtent ces informations dans la construction d'une base solide pour le contrôle régulier, assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, du Congo, de la Dominique, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, du Liban, de Sainte-Lucie et de Vanuatu enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet dans son rapport général.

La commission appelle l'attention de ces gouvernements sur le fait que la commission d'experts pourra examiner quant au fond, à sa prochaine session, l'application des conventions en question à partir des informations accessibles au public, même si les gouvernements cités n'ont pas fourni les rapports dus. La commission rappelle à ces gouvernements qu'ils peuvent demander l'assistance technique du Bureau pour surmonter toute difficulté éventuelle qu'ils rencontreraient à cet égard.

Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la commission souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, des Bahamas, de la Barbade, de l'État plurinational de Bolivie, des Comores, du Congo, de la Dominique, de l'Érythrée, du

Gabon, de la Gambie, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de Kiribati, du Liban, de la Macédoine du Nord, de Madagascar, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République-Unie de Tanzanie, du Royaume-Uni – îles Vierges britanniques, de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de Singapour, de la Slovénie, de la Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, du Tadjikistan, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur les conventions non ratifiées et les recommandations, la commission souligne l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Belize, du Brunéi Darussalam, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, d'Haïti, des Îles Marshall, du Lesotho, du Libéria, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu et du Yémen s'acquitteront à l'avenir de leur obligation d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes représente une exigence de la plus haute importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Angola, des Bahamas, de Bahreïn, du Belize, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de la Dominique, de l'Eswatini, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kazakhstan, du Koweït, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, des Maldives, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République centrafricaine, de la République démocratique du Congo, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, des Seychelles, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie s'acquitteront à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

En ce qui concerne l'absence d'indication, au cours des trois dernières années, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et des informations transmis au Bureau a été communiquée, la commission insiste sur l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle visée au paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT de communiquer aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des informations et rapports transmis au Bureau. La commission rappelle que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour l'évaluation et l'application des conventions dans la législation nationale et dans la pratique en vue de leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission se félicite que tous les États Membres aient indiqué au cours des trois dernières années les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et informations transmis au Bureau a été communiquée. La commission exprime le ferme

espoir que c'est là le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission décide de prendre note de cette évolution positive et d'encourager les États Membres à poursuivre sur cette voie, dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

(Les conclusions sont adoptées.)

III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)

Représentante du Secrétaire général, Directrice du Département des politiques sectorielles – J'ai le plaisir de vous présenter le rapport de la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant. Ce comité est appelé le CEART et sa réunion s'est tenue de manière virtuelle du 4 au 8 octobre 2021 et, cette fois-ci, elle a été accueillie par l'UNESCO.

Comme vous le savez, le CEART a été créé en 1967 après l'adoption par l'OIT et l'UNESCO de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966), et le CEART se réunit tous les trois ans, alternant entre Genève et Paris, pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler des recommandations appropriées.

Il examine également les allégations présentées par les syndicats d'enseignants concernant le non-respect des principes de la recommandation de 1966 mentionnée plus haut, et de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997).

Le rapport de la quatorzième session du Comité conjoint a examiné un certain nombre de questions concernant le personnel enseignant. Le Comité conjoint a en outre adopté une déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise post COVID-19.

Le rapport contient également des recommandations concernant les allégations présentées par des organisations d'enseignants concernant le non-respect des principes des recommandations de 1966 et de 1997 de l'Argentine, des Fidji et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. Il a également examiné les recommandations concernant le suivi des cas précédents du Cambodge, du Japon et du Portugal.

Le rapport du Comité conjoint a été soumis à la 344^e session du Conseil d'administration du BIT en mars 2022, avec une demande de transmission à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Il sera transmis au Comité sur les conventions et recommandations de la 215^e session du Conseil exécutif de l'UNESCO en octobre 2022, également pour transmission à la Conférence générale de l'UNESCO.

La prochaine réunion du Comité conjoint aura lieu en 2024. Conformément à son mandat, le Comité conjoint peut publier un rapport intérimaire sur les allégations reçues entre les sessions ordinaires.

La pandémie a mis en lumière de nombreux défis, anciens et nouveaux, pour le travail décent des enseignants. Les enseignants ont été en première ligne de la pandémie pour assurer la continuité des apprentissages lorsque les écoles étaient fermées et pour apporter un soutien socio-émotionnel à leurs élèves, notamment les plus vulnérables.

Ils ont dû s'adapter rapidement à l'enseignement à distance et utiliser les outils numériques, souvent sans aucun mode de formation. Aujourd'hui, ils doivent évaluer et traiter les déficits d'apprentissage chez leurs élèves, faire face aux problèmes de santé et de sécurité en classe et tirer parti des méthodes à distance, hybrides et en présentiel pour minimiser les perturbations.

À cet égard, le CEART a examiné trois thèmes émergents qui se rapportent aux recommandations mentionnées précédemment: i) la formation des enseignants au XXI^e siècle; ii) l'enseignement en tant que profession collaborative; iii) le professionnalisme des enseignants dans une perspective interculturelle.

À cet égard, le Comité conjoint a formulé un certain nombre de recommandations, dont la promotion d'un dialogue social participatif aux niveaux national, régional et international, en veillant tout particulièrement à inclure les voix des enseignants de toutes les cultures dans la définition des idéaux, des indicateurs et des normes de professionnalisation de l'enseignement. Une autre de ces recommandations est de respecter l'action et l'autonomie des enseignants, leur faire confiance et reconnaître leur valeur. Une autre recommandation est de doter les enseignants des compétences numériques et pédagogiques nécessaires pour pouvoir naviguer dans le paysage numérique actuel et utiliser les technologies numériques de manière judicieuse et efficace. Enfin, il est recommandé de protéger la sécurité, la santé et le bien-être des enseignants, de promouvoir une culture collaborative de l'enseignement et un style d'encadrement et de protéger les enseignants contre toute tentative de restreindre leur autonomie et leur liberté académique. Ces recommandations sont examinées plus en détail dans le rapport et sont d'autant plus pertinentes que l'OIT soutient actuellement, très activement, la préparation du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation, qui se tiendra pendant l'Assemblée générale des Nations Unies à New York, en septembre de cette année. Le sommet vise à mobiliser l'action, l'ambition, la solidarité et le partage de solutions en vue de transformer l'éducation d'ici à 2030 et d'accélérer les progrès vers la réalisation de la cause du développement durable. Le sommet s'articule autour de processus préparatoires ciblés, intensifs et inclusifs, notamment des consultations nationales, des pistes d'action thématiques et l'engagement et la mobilisation du public. L'OIT organise, avec l'UNESCO, la piste d'action relative aux enseignants, l'enseignement et la profession d'enseignant, qui aborde les questions clés suivantes: la pénurie d'enseignants, l'amélioration des conditions de travail et des conditions professionnelles des enseignants, l'amélioration de la préparation et de la formation des enseignants et la promotion du leadership des enseignants. La piste d'action vise à identifier les mesures politiques efficaces, à compiler un catalogue de bonnes pratiques pour inspirer et mobiliser la communauté éducative mondiale, à prendre des engagements concrets et à agir, en s'appuyant, si possible, sur des initiatives, des partenariats et des coalitions existants. Des consultations au niveau mondial sur ce thème sont organisées et ont été communiquées aux Membres de l'OIT. La prochaine série de consultations internationales aura lieu le 14 juin 2022, de 15 heures à 17 heures, et j'en profite à nouveau pour vous inviter cordialement à participer à cette session de consultation. Les informations, comme je l'ai indiqué, ont été envoyées aux coordonnateurs régionaux et, nous l'espérons, parviendront aux États Membres de l'OIT ainsi qu'au Bureau des activités pour les travailleurs et au Bureau des activités pour les employeurs.

Des consultations nationales sont également organisées par l'UNESCO et l'UNICEF. Le Bureau a demandé aux bureaux extérieurs qu'ils informent également les partenaires sociaux et encouragent leur participation aux consultations.

Enfin, le rapport du Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO demandent à leurs secrétariats respectifs d'analyser la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966), et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), dans le but de recenser de nouveaux domaines relatifs aux enseignants et à l'enseignement qui pourraient servir de base à une éventuelle révision de ces instruments. Il conviendrait aussi de décrire dans cette analyse les modalités de révision

possible de ces instruments, en vue d'un éventuel examen ultérieur par le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO. Il ne fait aucun doute que la recommandation OIT/UNESCO de 1966 est un instrument très pertinent qui, malgré son âge, aborde encore de nombreux principes importants concernant la profession d'enseignant, mais comme les mandats de l'OIT l'ont discuté lors de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent, qui s'est tenue du 17 au 21 mai 2021, le monde du travail, mais aussi celui de l'éducation, ont considérablement évolué au cours des dernières décennies. Il pourrait être intéressant d'envisager un éventuel renforcement de cet instrument à l'avenir, à la lumière des changements importants survenus dans l'éducation et le travail et, bien entendu, nous attendons avec intérêt vos orientations à ce sujet.

Membres employeurs – Les membres employeurs apprécient le rapport du Comité conjoint ainsi que la déclaration de la directrice du Département des politiques sectorielles de l'OIT. Nous voulons commencer par souligner le rôle des enseignants et des systèmes éducatifs tout au long de la crise du COVID-19. L'interruption de l'enseignement peut entraîner de graves conséquences sur l'environnement social et économique en particulier sur la vie des enfants, des jeunes et des personnes vivant dans les zones reculées et, comme le souligne le rapport d'analyse, les événements des trois dernières années ont mis en lumière l'importance des enseignants en tant que travailleurs de première ligne par temps de crise.

Les enseignants sont et restent essentiels, non seulement pour assurer l'éducation des élèves mais aussi pour le maintien des communautés et des économies au plan tant local que mondial, en particulier dans la période post COVID-19.

À titre préliminaire et méthodologique, les employeurs considèrent qu'il est nécessaire de mettre l'accent, dans leur recommandation, sur l'inclusion des points de vue du secteur productif dans la préparation des débats du Comité conjoint. L'inclusion des consultations avec les employeurs avant la production du rapport pourrait conforter la position des travailleurs au sein du Comité conjoint et améliorer la portée des recommandations de ce dernier. Le rapport de 2021 du Comité conjoint traite d'un certain nombre de problèmes qui ont affecté le personnel enseignant pendant la crise du COVID-19 et qui sont toujours d'actualité. Il est important de prendre en compte la nature des recommandations que le Comité conjoint a présenté devant le Conseil d'administration du BIT, le Conseil exécutif de l'UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres. Ces recommandations ne sont pas contraignantes et il convient de lire le rapport conjointement avec le contenu des discussions de la Commission de l'application des normes sur les sujets pertinents.

En ce qui concerne la formation des enseignants au XXI^e siècle, le Comité conjoint a noté que celle-ci évolue rapidement, en réponse à des besoins de plus en plus divers, multiculturels et multilingues, et à la présence croissante des technologies numériques dans les processus d'enseignement et d'apprentissage. Le groupe des employeurs considère qu'il s'agit d'une tendance très importante et qu'elle fait écho aux conclusions du groupe de travail de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail sur la compétence et l'apprentissage tout au long de la vie, qui établissent dans leur paragraphe 12 s) que les politiques de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie devraient être élaborées en consultation avec les partenaires sociaux et prévoir un soutien au développement des capacités des enseignants, des formateurs et du personnel auxiliaire d'éducation. Les employeurs considèrent qu'afin de tirer meilleur profit des outils pédagogiques et des évolutions du programme d'études, il est très important que le personnel enseignant se familiarise avec les processus de production les plus récents et les technologies de pointe.

Dans cet objectif, il est nécessaire de promouvoir des projets de coopération avec le secteur privé et les entreprises qui ont une compréhension spécifique des compétences adaptées aux besoins du marché du travail et des nouvelles opportunités d'emploi. En outre, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la recommandation figurant au paragraphe 36 e), concernant la nécessité d'introduire un système d'immatriculation et de certification des enseignants tout au long de leur carrière professionnelle, notamment par des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation de l'apprentissage et de l'expérience acquise, afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. À notre avis, ces outils correspondent à des méthodes souples permettant la validation de nouvelles compétences, en phase avec l'évolution des formes de production et les déficits de compétences sur le marché du travail.

En ce qui concerne l'aspect collaboratif de la profession d'enseignant, les employeurs apprécient les remarques du Comité conjoint, quant au fait que les enseignants n'agissent pas de manière isolée et que les résultats scolaires sont le fruit d'interactions complexes avec divers acteurs avec lesquels les enseignants travaillent en étroite collaboration, au quotidien, parmi lesquels d'autres professionnels, les familles et les membres de la communauté. À cet égard, nous insistons sur la nécessité d'inclure, parmi ces différents acteurs, les acteurs de l'environnement productif et les entreprises privées. Avec cette précision, nous nous associons à la recommandation faite aux gouvernements de promouvoir les innovations en matière de programmes, de pédagogie et d'enseignement et de soutenir les activités collaboratives. Nous regrettons de ne pas trouver plus de références dans le rapport, à la recommandation de renforcer les écosystèmes qui relient le monde de l'éducation au monde du travail. Il est nécessaire de reconnaître les réalisations des pays Membres de l'OIT qui, à travers la mise en œuvre de la formation en alternance, ont établi une convergence positive entre l'éducation, la formation et l'employabilité.

Nous référant à nouveau aux conclusions du groupe de travail de la 109^e Conférence internationale du Travail sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'aux travaux en cours de la commission normative de cette 110^e Conférence sur l'apprentissage de qualité, nous soulignons l'importance des mécanismes d'apprentissage par le travail, l'enseignement et la formation technique et professionnelle, afin de réduire le déficit de compétences et les pénuries de qualifications et de faciliter les transitions vers le marché du travail. Le groupe des employeurs reconnaît le rôle des enseignants en tant que professionnels et leurs fonctions liées à la conception d'innovations scolaires et pédagogiques. À cet égard, nous tenons à souligner que les employeurs peuvent compléter ces efforts via des consultations opportunes et adéquates grâce à des mécanismes transparents et institutionnalisés propres à favoriser les échanges avec le personnel enseignant et les agents publics, ainsi qu'à travers des projets spécifiques de coopération public-privé.

En ce qui concerne la question du professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel, le groupe des employeurs soutient particulièrement les déclarations du Comité conjoint concernant la nécessité d'identifier les compétences pertinentes en interaction étroite avec les contextes nationaux et régionaux des étudiants. Nous comprenons que la conception des programmes d'études et la détermination des profils professionnels sont plus appropriées lorsqu'elles sont menées en lien avec les besoins de l'environnement productif local et en soutien au développement des économies régionales. Cela permet aux étudiants d'avoir les compétences nécessaires pour s'insérer dans des projets innovants et permet des investissements et la création d'emplois productifs de qualité. Par conséquent, nous soutenons la recommandation du paragraphe 50 c) sur l'importance qu'il convient d'accorder à l'amélioration des compétences pédagogiques et techniques des enseignants pour aider les

apprenants à développer des compétences de discernement, à naviguer dans le paysage numérique actuel et à interagir efficacement avec la technologie.

En ce qui concerne le point du rapport relatif aux allégations des syndicats d'enseignants et au suivi d'allégations antérieures, le groupe des employeurs prend note des allégations des syndicats d'enseignants d'Argentine, de Fidji, du Royaume-Uni, et des réponses du Comité conjoint qui rendent compte de la persistance de situations contraires aux recommandations, ainsi que des considérations sur le suivi des allégations des syndicats du Japon, du Cambodge et du Portugal. À cet égard, nous notons que le comité se réfère, dans quelques cas à l'irrecevabilité de l'allégation. Au vu des procédures de soumission des allégations au comité, si l'une des conditions de recevabilité est que l'allégation ne relève pas de la compétence d'autres organes de l'OIT et de l'UNESCO chargés du contrôle de l'application des conventions internationales ou d'autres instruments internationaux, nous suggérons que les critères de recevabilité à prendre en compte soient précisés, en particulier dans les cas qui semblent relever de la compétence concurrente d'autres organes du mécanisme de contrôle des normes internationales du travail, tels que ceux concernant les allégations de violations de la liberté syndicale. Cela permettrait d'améliorer la transparence et l'efficacité des travaux du Comité conjoint.

Dernier point, mais non des moindres, le groupe des employeurs félicite le Comité conjoint pour l'adoption de la déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans la reprise post pandémie. Les employeurs estiment que ce document rend compte de la valeur du travail effectué par le personnel enseignant, tant durant la crise du COVID-19 que dans le cadre de la reprise post pandémie, et met en évidence des principes solides qui doivent guider les acteurs sociaux.

En outre, nous prenons note de la recommandation au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO d'inviter leurs secrétariats respectifs à réaliser une étude sur la condition des enseignants, dans le but de recenser de nouveaux domaines relatifs aux enseignants et à l'enseignement, qui pourraient servir de base à une éventuelle révision de ces instruments.

Nous rappelons, sur ce point particulier, qu'il est nécessaire de suivre les procédures du Conseil d'administration afin de lui permettre d'examiner les propositions à l'issue d'un débat exhaustif, de décider s'il convient de poursuivre l'étude en question et, le cas échéant, d'en définir le périmètre et les objectifs.

Nous terminerons notre intervention en soulignant le rôle crucial de l'éducation dans le développement et les perspectives d'amélioration des conditions économiques, sociales et culturelles d'une nation.

En tant que facteur d'impulsion de la productivité, de la compétitivité, de la mobilité sociale, de la réduction de la pauvreté et de la cohésion sociale, l'éducation améliore le bien-être de la société. Nous reconnaissons, à notre tour, que le personnel enseignant joue un rôle fondamental dans la transmission des valeurs démocratiques et le renforcement des libertés civiles, tout en fournissant aux apprenants des bases fondamentales pour la construction de la citoyenneté et la préparation des jeunes à la vie adulte et au monde du travail.

C'est sur ces considérations que nous terminerons notre déclaration, confiants dans l'engagement du Comité conjoint de continuer à remplir sa mission dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail des enseignants à travers le monde.

Membres travailleurs – La commission est appelée à examiner le rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, dont la quatorzième session s'est tenue en octobre 2021.

Ce rapport et son examen par notre commission sont éminemment opportuns. La pandémie de COVID-19 a profondément perturbé le monde de l'enseignement et a eu un impact considérable au sein du corps enseignant. Elle a mis en lumière le rôle vital des enseignants dans la continuité de l'éducation et l'aspect crucial des questions relatives au statut et aux conditions de travail des enseignants pour garantir une éducation de qualité.

Même si les enseignants sont mieux considérés au sein de la population depuis le début de la pandémie, le peu de changement intervenu dans leur situation matérielle et plus généralement, dans la situation du système éducatif, n'est guère de nature à attirer une nouvelle génération d'enseignants dans la profession.

L'enseignement n'est tout simplement pas considéré comme une profession intéressante. Ainsi que l'a souligné le Comité conjoint, la capacité d'enseigner correctement pâtit du fait que les classes sont surchargées, que les programmes scolaires, imposés par une autorité centrale ou directive, ne laissent aucune place à l'autonomie ou la créativité, de l'évolution rapide des conditions d'enseignement, du manque de matériel pédagogique adapté, de la bureaucratisation, du faible niveau des traitements, de l'insuffisance d'une reconnaissance symbolique, et, plus récemment, des effets de la pandémie. L'urbanisation galopante, qui touche toute la planète, ainsi que l'exode rural, sont en outre responsables de la transformation radicale des relations familiales et sociales. Ces bouleversements imposent un fardeau supplémentaire aux écoles et aux enseignants.

La rémunération des enseignants reste insuffisante, leurs conditions de travail se détériorent et les infrastructures d'appui à l'enseignement et aux apprentissages ne figurent pas parmi les priorités des investissements gouvernementaux. Trop souvent, dans une tentative malavisée de réduire les déficits, les gouvernements coupent les budgets de l'éducation par une baisse et un gel des salaires. À cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes des recommandations de 1966 et 1997, les traitements des enseignants devraient soutenir avantageusement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes, et devraient être suffisants pour assurer un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille.

De plus, les niveaux de stress ont augmenté parmi le corps enseignant en raison d'une surcharge de travail et de l'absence d'un soutien adéquat. La charge de travail s'est accrue et est devenue ingérable pour une grande partie du personnel enseignant. Le travail des enseignants est en outre devenu plus compliqué et comprend davantage de tâches administratives et de mesures de responsabilisation. Pendant la pandémie, dans la plupart des pays, le lieu de travail des enseignants était leur domicile. Une telle confusion entre la sphère professionnelle et la sphère privée a ajouté, dans une situation déjà détériorée, des risques de stress et d'atteinte à la santé et à la sécurité.

S'occuper des enfants et d'autres tâches ménagères tout en travaillant sont des obligations qui rendent encore plus difficiles l'équilibre entre le travail d'un côté et les responsabilités familiales de l'autre. Inutile de dire que cette situation pèse surtout de manière excessivement disproportionnée sur les femmes qui exercent dans le secteur.

Dans son rapport, le Comité conjoint a également souligné qu'on attend d'eux notamment qu'ils assument des rôles qui revenaient auparavant aux parents, aux grands-parents et aux communautés locales ou à d'autres organismes; qu'ils acquièrent de nouvelles méthodes et

compétences pour diriger et soutenir les apprentissages, et qu'ils encouragent le sentiment d'appartenance afin de faciliter l'épanouissement personnel et le développement social des élèves et des étudiants, quand eux-mêmes peuvent vivre des expériences traumatisantes ou autrement bouleversantes pour leur pratique.

Les enseignants pâtissent par ailleurs toujours de la mise en œuvre de réformes antérieures qui ont eu pour effet la déprofessionnalisation, l'accentuation du contrôle de leur travail au moyen d'examens, d'analyse de leurs performances et de leurs productions, et qui mettent l'accent sur la compétitivité, la valeur professionnelle, la composante sociale et collaborative du travail des enseignants et nient souvent les moyens d'action et l'autonomie professionnelle de ceux-ci, ainsi que leur capacité à réagir efficacement face à la pandémie. La poursuite de l'application de ces méthodes affecte négativement les enseignants; elle augmente leur niveau de stress et a des effets durables sur la santé du personnel enseignant. L'évolution technologique qui a transformé le monde de l'éducation et celui du travail sans tenir suffisamment compte de l'équité, de l'inclusion et de la participation démocratique est un facteur supplémentaire de bouleversement et de stress pour le personnel enseignant.

L'utilisation des nouvelles technologies doit permettre d'assurer un avenir centré sur l'humain. Nous rappelons l'appel du Comité conjoint aux termes duquel: «avec l'utilisation des technologies numériques dans l'enseignement, et en particulier dans la formation des enseignants, l'amélioration des infrastructures et de la couverture doit aller de pair avec le renforcement des compétences techniques et pédagogiques des enseignants pour que ceux-ci aident les apprenants à faire preuve de discernement lorsqu'ils naviguent dans le paysage numérique actuel et à utiliser au mieux les technologies». Plus largement, il y a un manque évident d'inclusion du personnel enseignant et de ses représentants dans le développement des politiques et stratégies d'éducation.

Selon l'enquête menée par l'International de l'éducation (IE) en 2021, la plupart des enseignants a le droit de négocier collectivement sur les conditions de salaire, de travail et d'emploi. Cependant, le principe de la négociation libre et volontaire y compris sur le sujet couvert par la négociation collective n'est toujours pas garanti dans tous les pays. L'étude a en outre révélé que plus de 64 pour cent des syndicats ayant répondu ont vu leurs conventions modifiées de manière unilatérale ou révoquées au cours des trois dernières années, tandis que près de 40 pour cent de leurs membres ne jouissent pas du droit de grève. Il s'agit là de graves violations des droits fondamentaux du personnel enseignant à défendre collectivement ses intérêts. Des collègues présents dans cette salle peuvent témoigner de la suppression des droits syndicaux des enseignants en Argentine, aux Fidji et au Japon, par exemple. L'absence de liberté syndicale, la limitation du champ d'application de la négociation, les interdictions de grève ainsi que d'autres restrictions compliquent souvent la participation des enseignants et auxiliaires au développement de leur profession et réduisent leurs possibilités d'influer sur la politique éducative.

La recommandation du Comité conjoint prévoit des garanties permettant aux enseignants et à leurs organisations représentatives d'être consultées, non seulement sur les conditions de travail mais aussi sur les réformes de l'éducation, l'organisation et les programmes scolaires. Le comité a souligné en particulier que la présence de syndicats d'enseignants démocratiques, actifs, puissants et indépendants à tous les niveaux (institutionnel, local, national et régional) est fortement encouragée et encourageante. L'expérience montre que les syndicats d'enseignants agissent comme des réseaux de soutien pour les enseignants et jouent le rôle de catalyseur pour le changement et le dialogue social. Les syndicats et les associations doivent être indépendants, autonomes et inclusifs; ils doivent aider à recenser les problèmes auxquels se heurtent les enseignants, veiller à ce que les

enseignants participent aux discussions relatives aux principales questions en lien avec l'enseignement et élaborer des stratégies permettant de faire face aux problèmes identifiés et améliorer l'éducation, sur un plan collectif.

Le groupe des travailleurs appelle les États Membres à veiller à ce que les principes et les droits inscrits dans les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT soient pleinement garantis, en droit et dans la pratique, au personnel enseignant.

Le fait que les enseignants soient mieux considérés au sein de la population ne s'est pas traduit par des améliorations telles que le soutien à l'investissement et de meilleures conditions de travail pour les éducateurs professionnels. De fait, les budgets de l'éducation ont chuté de 65 pour cent dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, et de 33 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure) et les pays à revenu élevé. De nombreux enseignants ont par ailleurs perdu leur emploi pendant la pandémie de COVID-19. En Australie, par exemple, 40 000 éducateurs et membres de l'enseignement supérieur ont perdu leur emploi. Pour faire face à la crise socio-économique causée par la pandémie, de nombreux pays ont mis en place des mesures d'austérité, qui se caractérisent par des pressions ciblées, notamment de la part des institutions monétaires internationales, pour réduire ou geler les salaires dans la fonction publique, y compris dans l'éducation.

De plus, des formes d'emploi atypique se développent avec un recours croissant à des emplois occasionnels et de courte durée pour le recrutement d'enseignants et d'universitaires, avec des conditions de travail souvent inférieures aux normes standard. Dans certaines régions, notamment l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud-Ouest, de nombreux enseignants contractuels ont fait état d'une rémunération inférieure à celle des enseignants titulaires, d'un appui professionnel insuffisant et de mauvaises conditions de travail. Cette situation est non seulement source de graves déficits de travail décent pour le personnel enseignant, mais entraîne en outre des effets négatifs sur la qualité de l'éducation fournie.

Les membres travailleurs font écho à la conclusion de la réunion technique de l'OIT de 2021 sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation, qui a réaffirmé que l'éducation n'est pas une marchandise. Les investissements publics dans l'éducation doivent être une priorité. À cet égard, les membres travailleurs soulignent qu'avant la pandémie, les projections de l'UNESCO évaluaient à 69 millions le nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable pour 2030.

La crise du COVID-19 a anéanti vingt ans de progrès en matière d'éducation et a augmenté le taux de burn-out parmi le personnel enseignant.

En conclusion, le groupe des travailleurs souhaite féliciter et remercier les membres du personnel enseignant pour leur persévérance et leur dévouement en ces temps difficiles et extrêmement contraignants, et pour le soutien qu'ils ont fourni à nos sociétés et nos communautés.

Les solutions trouvées par les enseignants pour relever ces défis démontrent leur capacité à agir en tant qu'acteurs du changement, en soutenant la continuité de l'apprentissage des élèves et en répondant à leurs besoins, notamment en leur fournissant un soutien psychologique.

Lors de sa session de 2021, le Comité conjoint s'est concentré sur trois questions clés pour le secteur de l'éducation. La formation des enseignants au XXI^e siècle, l'enseignement en tant que profession collaborative, et le professionnalisme des enseignants dans une perspective interculturelle. Ces sujets doivent être abordés de manière prioritaire par les gouvernements

en consultation avec leurs partenaires sociaux, en particulier les syndicats du personnel enseignant.

Pour aller de l'avant, il est essentiel d'investir dans la profession d'enseignant en garantissant aux enseignants de bonnes conditions matérielles, le versement régulier de leurs salaires et leur développement professionnel continu. Il est essentiel qu'un accent soit mis sur l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, en particulier de la charge de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que sur l'utilisation des technologies. Il est indispensable d'instaurer la confiance envers la profession et les compétences professionnelles de ceux qui l'exercent et d'établir un dialogue social.

Les membres travailleurs réaffirment le droit à une éducation de qualité, notamment le droit à un apprentissage tout au long de la vie. Si nous voulons construire un avenir pour tous nos enfants, nous devons investir dans une éducation de qualité, réalisable seulement si un travail décent attractif, propre à le retenir dans la profession, est garanti au personnel enseignant.

L'investissement public dans le secteur de l'éducation passe également par le recrutement d'un nombre suffisant de formateurs d'enseignants et d'un personnel auxiliaire adéquat, ainsi que de ressources suffisantes à disposition des systèmes éducatifs.

Membre travailleur, Uruguay – Il semblerait que le contenu du rapport et les propos que vient de tenir le représentant du secteur travailleur nous placent face à une contradiction de taille.

Le monde accorde plus de valeur, de considération sociale, au travail des enseignants et j'étendrais cette estime aux fonctionnaires techniques, administratifs et chargés des services qui ont soutenu les systèmes d'éducation pendant la pandémie.

Toutefois, les conditions matérielles, les conditions de travail, les budgets, les postes de travail et les salaires n'ont pas suivi cette tendance ou cette reconnaissance sociale dont jouissent aujourd'hui les travailleuses et les travailleurs de l'éducation en général, surtout pour leur engagement éthique et politique dans le contexte de la pandémie.

Ensuite, nous pensons que des défis énormes mettent grandement à l'épreuve le rôle des enseignants et leurs conditions de travail.

En particulier, nous souhaitons appeler l'attention sur des points dont il est question dans le rapport et qui ont trait à l'autonomie réduite du personnel enseignant, souvent du fait de réformes des programmes qui limitent cette autonomie jusque dans des aspects techniques et pédagogiques.

L'augmentation des tâches bureaucratiques, administratives et de contrôle dénaturent le rôle des enseignants d'un point de vue pédagogique et didactique, au même titre que la déréglementation de leurs conditions de travail, où la certification permanente des acquis et des pratiques est une manière de créer des conditions qui mettent fin à la stabilité dans l'emploi des enseignants, un élément pourtant central et déterminant de la profession enseignante.

Enfin, alors que le comité examine les progrès accomplis et les cas de non-respect des recommandations soulevés à l'OIT et à l'UNESCO, nous attirons l'attention sur l'émergence dans le monde d'acteurs qui, en dehors de l'OIT, de l'UNESCO même et extérieurs au système éducatif, définissent des politiques éducatives publiques qui couvrent notamment la formation et les qualités des enseignants, leur rôle et leurs conditions de travail. Il s'agit de la Banque mondiale et de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui, dans

bon nombre de nos pays, imposent des réformes qui ne respectent même pas les obligations de dialogue social tripartite ni le droit de négociation collective pour établir, entre autres, les conditions de travail.

S'il est nécessaire de revoir ou de modifier ces recommandations, il n'existe pas de meilleur mécanisme que l'OIT et le dialogue social tripartite mais pas, l'imposition d'agents économiques extérieurs au système éducatif.

Membre gouvernemental, Japon – Je souhaite remercier les membres du CEART qui ont participé à l'examen des allégations concernant le Japon.

Le gouvernement japonais a toujours géré sa politique éducative d'une façon conforme aux conditions nationales et au système juridique du Japon et dans le respect de l'esprit de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966). Nous avons œuvré pour assurer la légitimité et l'équité du système qui a fait l'objet d'allégations.

Le gouvernement a bien expliqué sa position et ses points de vue concernant les allégations relatives au Japon soumises par les deux organisations concernées et nous avons exposé notre avis sur le treizième rapport lors de la 108^e session de la Conférence.

Le gouvernement accordera la priorité à ce qui est bénéfique pour les enfants, lesquels seront responsables de l'avenir. Tout en respectant l'esprit de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966), nous continuerons de mener notre politique d'une manière conforme aux conditions nationales et au système juridique du Japon.

Membre travailleur, Argentine – Comme en d'autres occasions, nous prenons la parole à ce stade de l'examen de la commission pour indiquer qu'une profonde injustice persiste au sein de l'OIT et de l'UNESCO.

Les instruments que le CEART examine font référence aux recommandations de 1966 et 1997 sans tenir compte des relations professionnelles des personnels d'appui à l'enseignement, des travailleurs non enseignants, des agents et personnels techniques et administratifs des différents niveaux de l'éducation, et surtout de l'enseignement supérieur que je représente. Ils remplissent leurs fonctions dans le même environnement de travail et les mêmes conditions de travail que le personnel enseignant.

À l'occasion du Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur, qui s'est tenu ici, au BIT, à Genève du 18 au 20 septembre 2018, nous avons présenté une plainte motivée par la situation de travailleurs qui, bien qu'accomplissant leurs tâches dans une même école ou une même université, ne bénéficient pas de la même protection juridique ni n'ont accès à des mécanismes de réclamation en cas de non-respect des règles de la part des employeurs ou des États.

Entre autres résultats des discussions menées lors du forum tripartite de haut niveau sur les points de consensus entre les gouvernements et les partenaires sociaux, il a été indiqué que le Bureau devrait entreprendre des recherches, et diffuser les résultats ainsi obtenus, sur les conditions d'emploi du personnel d'appui à l'enseignement, étant entendu que ces recherches ont pour objectif de fournir des éléments d'information sur d'éventuelles actions futures qui pourraient comprendre notamment l'organisation d'une réunion tripartite.

Malgré cet accord et les discussions menées lors de réunions postérieures à l'initiative de l'Internationale des services publics et de la Confédération des travailleurs des universités des Amériques, aucune recherche n'a été menée depuis 2018. La pandémie a causé un retard et nous espérons pouvoir reprendre les activités dès que possible.



Il y a à peine deux semaines, s'est tenue, à Barcelone en Espagne, la troisième Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur et à cette occasion, travailleurs non enseignants, techniques et administratifs, nous avons insisté sur notre requête fondée sur la situation discriminatoire actuelle et la nécessité d'élaborer des instruments internationaux qui incluent ces catégories de travailleurs qui ne sont actuellement pas couvertes par la réglementation en vigueur.

Lors des discussions, des fonctionnaires de l'UNESCO, que nous sommes parvenus à sensibiliser, nous ont grandement soutenu pour avancer dans la mise en œuvre d'un processus qui nous amène à créer des conditions d'équité entre le personnel enseignant et le personnel d'appui à l'enseignement en matière de protection réglementaire.

Nous devons progresser ensemble, OIT, UNESCO, gouvernements et partenaires sociaux, pour mettre en place les conditions d'un dialogue constructif qui nous mènera à bon port.

Nous invitons donc l'OIT à reprendre les travaux en cours, à unir ses efforts à ceux de l'UNESCO et à avancer de manière proactive vers l'établissement d'un processus participatif.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – L'IE est la Fédération syndicale internationale de syndicats d'enseignants, représentant 32 millions d'enseignants, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, et c'est avec grand plaisir que nous saluons le rapport du comité. Je vais maintenant revenir sur certaines des recommandations qui ont été émises alors que le monde a besoin de 69 millions d'enseignants supplémentaires.

C'est une question de recrutement, les gouvernements doivent veiller à recruter un nombre suffisant d'enseignants, mais c'est aussi une question de maintien dans l'emploi. Un nombre alarmant d'enseignants quittent la profession. Pour citer un exemple, au Royaume-Uni, 40 pour cent des enseignants quittent la profession dix ans après l'obtention de leur diplôme. C'est un problème lié à la condition des enseignants et cette question nous ramène directement au cœur des recommandations de 1966 et 1997.

L'enseignement n'est pas un choix de carrière attirant pour les jeunes d'aujourd'hui. La pandémie de COVID-19: beaucoup a été dit sur la pandémie et ses répercussions. Elle n'a fait qu'accentuer, exacerber une crise déjà en cours dans la profession. Une crise qui porte sur les salaires, la charge de travail, la confiance et l'autonomie. L'étude de l'IE sur la condition du personnel enseignant de 2021 montre que 55 pour cent des enseignants estiment que la charge de travail n'est pas gérable et 66 pour cent l'imputent directement aux tâches administratives liées aux différentes mesures de responsabilisation. Nous sommes satisfaits que les recommandations du CEART fassent le lien entre la pression des tâches administratives dans les écoles et son effet néfaste direct sur la collaboration et l'autonomie des enseignants.

Nous apprécions également les observations émises au sujet des contrats occasionnels et à court terme en augmentation, et nous saluons tout particulièrement l'observation relative au cas du Royaume-Uni et aux effets des contrats occasionnels sur la liberté académique.

Pour vous replacer le cas dans son contexte, au Royaume-Uni, 75 000 enseignants disposent actuellement de contrats précaires, 18 pour cent des établissements emploient du personnel en ayant recours à des contrats zéro heure.

Je souhaite également aborder la question du financement, car en 2022, l'austérité devrait régner dans 159 pays et les politiques d'austérité constituent une menace directe pour les droits et la condition des travailleurs de l'éducation, de même que pour la fourniture d'un enseignement de qualité.

Nous avons effectué quelques recherches sur les contraintes liées à la masse salariale du secteur public et sur le fait que l'on continue de conseiller à un grand nombre de pays à faible revenu de réduire et/ou de geler les salaires du secteur public. Nous nous sommes penchés sur 15 pays à qui le Fonds monétaire international a conseillé de faire des réductions pour un montant s'élevant à près de 10 milliards de dollars des États-Unis, équivalent à la suppression de plus de trois millions de postes de travailleurs de première ligne dans le secteur public.

Nous devons donc protéger les budgets de l'éducation, nous devons investir dans la profession et, à cet égard, nous nous félicitons particulièrement de la recommandation du CEART au gouvernement argentin d'organiser un dialogue avec les organisations d'enseignants sur le financement de l'enseignement supérieur. C'est une recommandation que j'étendrais volontiers aux autres gouvernements présents dans la salle.

Une autre recommandation importante dans ce cas concerne le personnel enseignant de l'enseignement supérieur et porte sur la jouissance du droit à la liberté syndicale et à l'importance de promouvoir ces droits et de veiller à ce que des négociations collectives ou des procédures équivalentes soient en place.

Pour conclure, il est urgent d'investir dans la profession enseignante. Nous avons besoin de recruter des enseignants, mais nous devons également protéger ceux qui sont déjà dans la profession en les soutenant grâce à la formation professionnelle continue, en veillant à ce qu'ils aient un salaire qui leur permette de vivre et qui leur soit versé régulièrement, et en protégeant leur bien-être.

Nous devons faire confiance à la profession, à ses compétences et, enfin, nous devons les utiliser pour développer davantage nos systèmes éducatifs et nous assurer que le dialogue social est en place.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs se félicite à nouveau du rapport présenté par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant, ainsi que des considérations de la porte-parole du groupe des travailleurs et des orateurs précédents.

À la lumière des débats, nous voulons profiter de cette occasion pour rappeler l'importance que le secteur des employeurs attache à l'éducation et aux enseignants, non seulement pour la formation continue des élèves, mais aussi pour le maintien des communautés et des économies locales et mondiales, notamment dans le cadre de la reprise après la pandémie de COVID-19.

Nous en profitons notamment pour rappeler:

- qu'il est important que les enseignants se familiarisent avec les processus de production les plus récents et les technologies de pointe dans le cadre de leur formation;
- qu'il est également important de soutenir les initiatives de coopération et de dialogue social avec le secteur privé pour que l'éducation suive l'évolution du tissu productif;
- la nécessité d'un système d'immatriculation et de certification des enseignants tout au long de leur carrière, notamment par des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation de l'apprentissage et de l'expérience acquise, afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie;
- l'importance stratégique de promouvoir les innovations en matière de programmes, de pédagogie et d'enseignement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de

travailleurs, ainsi que de renforcer les écosystèmes reliant le monde de l'éducation au monde du travail;

- l'intérêt de recenser les compétences importantes en lien étroit avec les contextes nationaux et régionaux des étudiants, pour garantir que les jeunes disposent des compétences nécessaires pour s'engager dans des projets innovants et favoriser l'investissement et la création d'emplois productifs de qualité;
- la possibilité d'améliorer les compétences pédagogiques et techniques des enseignants afin d'aider les élèves à faire preuve de discernement pour naviguer dans le paysage numérique actuel et à utiliser au mieux les technologies.

Les employeurs souhaitent rappeler l'importance de la déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise après la pandémie.

Enfin, nous devons souligner la capacité des systèmes d'éducation et des enseignants à améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles d'une nation, à renforcer les valeurs démocratiques, à offrir les principes fondateurs de la citoyenneté, à préparer les jeunes à la vie adulte et à faciliter la transition vers la vie active et le monde du travail.

Membres travailleurs – En ce qui concerne le commentaire des employeurs sur l'état d'application de la recommandation formulée par le Comité conjoint, nous rappelons que, bien que non contraignantes, les recommandations sont adressées au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO, et par leur intermédiaire aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, sur les moyens d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre de leurs mandats respectifs, en utilisant comme lignes directrices les deux recommandations.

En réponse aux points de vue axés sur le marché et les compétences exprimés par les membres employeurs en ce qui concerne l'éducation, nous souhaitons réaffirmer avec force que l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie devraient, avant tout, contribuer au développement des individus et non des agents économiques répondant aux besoins du marché du travail.

En conclusion, nous souhaitons affirmer la pertinence continue des deux recommandations de 1966 et 1997 sur la condition du personnel enseignant. Elles prévoient notamment des dispositions utiles pour les droits syndicaux des travailleurs de l'éducation. Elles insistent sur les valeurs du dialogue social, non seulement pour améliorer les conditions de service, mais aussi pour donner la parole aux enseignants et à leurs organisations en ce qui concerne, notamment, les politiques de l'éducation, son financement, le développement professionnel et l'élaboration des programmes. La perception des enseignants par le grand public s'est améliorée depuis le début de la pandémie. Toutefois, l'enseignement n'attire plus à cause de la dépréciation du statut de la profession et des conditions de travail. Les salaires, la sécurité et la santé ainsi que le manque de moyens d'action et d'autonomie professionnelle dans le secteur de l'éducation s'aggravent, tandis que la charge de travail continue d'augmenter. Il est essentiel d'investir dans la profession enseignante en garantissant les conditions matérielles des enseignants et en assurant un développement professionnel continu.

Nous appelons les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, et notamment les syndicats du personnel enseignant à: 1) participer à tous les niveaux au dialogue social avec les autorités responsables de l'éducation, notamment pour défendre le financement des institutions publiques – car nous estimons que l'éducation publique est un bien public que l'État doit soutenir; 2) améliorer la condition de la profession d'enseignant et

rendre l'enseignement et l'apprentissage attrayant; 3) renforcer l'autonomie professionnelle des enseignants et des universitaires; 4) orienter l'éducation sur le développement de la personne dans son ensemble et insuffler des compétences à vie dans le respect des principes d'inclusion, de démocratie, de citoyenneté, d'esprit critique, de collaboration et de respect.

IV. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)

La commission a adopté des conclusions concises, claires et directes. Elles indiquent ce que l'on attend des gouvernements pour qu'ils appliquent les conventions ratifiées de façon claire et sans ambiguïté. Les conclusions reflètent des mesures concrètes visant à traiter des questions d'application. Ces conclusions doivent être lues conjointement avec le compte rendu intégral de la discussion de chaque cas individuel. Elles ne reprennent plus les éléments de la discussion et ne répètent plus les déclarations prononcées par les gouvernements lors de l'ouverture et de la clôture de la discussion et qui figurent dans le compte rendu. La commission a adopté les conclusions sur la base du consensus. La commission n'a formulé que des conclusions relevant de la portée de la convention à l'examen. Lorsque les travailleurs, les employeurs et/ou les gouvernements avaient des vues divergentes, cela a été mentionné dans les comptes rendus de la commission et non dans les conclusions.

Azerbaïdjan (ratification: 2000)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

1. En ce qui concerne le commentaire sur la formulation en des «termes larges» des articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal

Il convient de noter que le libellé de ces articles s'appuie sur des techniques et des principes généraux d'établissement des normes qui sont couramment utilisés en Azerbaïdjan pour formuler des lois. Cette pratique est conforme à la Constitution et aux autres lois du pays qui garantissent les droits de l'homme et les libertés individuelles.

Article 147 (diffamation)

Conformément à l'article 57 de la Constitution, les citoyens ont le droit de critiquer les activités ou les travaux des organes de l'État. La législation interdit la répression de la critique tout en précisant que les insultes et la diffamation ne peuvent être considérées comme de la critique.

L'article 147 du Code pénal de l'Azerbaïdjan ne s'éloigne pas d'articles similaires de codes pénaux de certains États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT), comme le Canada (article 298), l'Allemagne (article 187), la Slovénie (article 160) et la Suède (chapitre 5, article 1).

Article 169.1 (violation des règles relatives aux réunions)

L'objectif de cet article est d'établir une responsabilité pénale pour l'organisation de rassemblements qui conduisent à une violation flagrante des droits civils, ou pour la participation de tels rassemblements. Il convient de noter que dans d'autres pays également la violation des règles sur la tenue des réunions est une infraction pénale (par exemple, le Canada).

Conformément à l'article 49 de la Constitution, toute personne a le droit de se rassembler pacifiquement avec d'autres moyennant une notification préalable aux autorités publiques compétentes et pour autant que cela ne perturbe pas l'ordre public. Toutefois, une violation grave de l'ordre public engage la responsabilité pénale.

Article 283.1 (incitation à la haine et à l'hostilité nationale, raciale, sociale ou religieuse)

Les éléments criminels des actes visés par cet article sont similaires à ceux d'articles correspondants dans des lois pénales d'autres pays et les sanctions prévues dans ces cas incluent des amendes, des travaux d'intérêt général, des restrictions de la liberté et des peines d'emprisonnement.

L'incitation à la haine ou à l'hostilité nationale, raciale, sociale ou religieuse constitue une infraction pénale en Allemagne (article 130), au Kazakhstan (article 174), en République de Moldova (article 346) et dans d'autres pays encore.

Application des articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal

Les articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal ne sont pas souvent appliqués dans la pratique (*selon les statistiques de la Cour suprême de l'Azerbaïdjan*):

- article 169.1: aucun cas pour la période 2018-2021;
- article 147: 41 cas en 2018, 37 en 2019 et environ 32 pour 2020-21. Des peines de travail correctionnel ont été infligées dans 5 cas sur 110 (soit, dans seulement 4,5 pour cent des cas);
- article 233: 8 cas en 2018, 4 en 2019, 2 en 2020 et 2 en 2021. Aucune peine de travail correctionnel n'a été prononcée dans ces 16 cas;
- article 283.1: 5 cas en 2018, 3 en 2019 et 2 pour 2020-21. Aucune peine de travail correctionnel n'a été prononcée dans ces 10 cas.

Les informations relatives aux cas qui ont donné lieu à des poursuites pénales et ont été sanctionnés par des décisions de justice seront transmises ultérieurement.

Législation réglementant le travail correctionnel et son application dans la pratique

Il convient de noter que le fait que plusieurs articles du Code pénal prévoient des peines de travail correctionnel n'est pas en contradiction avec l'article 1 de la convention pour les raisons ci-après.

Conformément au droit pénal, tout travail correctionnel s'effectue sur le lieu de travail. Il est défini comme une déduction de 5 à 20 pour cent des rémunérations de la personne condamnée en faveur de l'État.

À l'évidence, le travail correctionnel ne prévoit pas de soumettre un individu à du travail forcé ou obligatoire, mais consiste en un transfert d'une somme d'argent prélevée sur les rémunérations de cette personne en faveur de l'État alors qu'elle participe à des travaux socialement utiles sur son lieu de travail.

En général, les amendes prévues par les articles 169.1, 233 et 283.1 sont plutôt élevées et les personnes condamnées ne s'en acquittent pas dans le délai prescrit par la loi.

Par conséquent, en application de l'article 44.3 du Code pénal, en cas de manquement délibéré au paiement d'une amende, celle-ci est remplacée par des sanctions comme des travaux d'intérêt général, du travail correctionnel, des restrictions de la liberté ou des peines d'emprisonnement.

Compte tenu de la situation, en application de certains articles du Code pénal, des peines de travail correctionnel sont prononcées en tant que mesures de substitution à d'autres sanctions, mais sans impliquer un isolement de la société. Plusieurs experts en droit pénal

estiment que le «travail correctionnel» est une forme de sanction plus légère qu'une amende ou une peine d'emprisonnement.

Conformément à l'article 1.1 des Règles minima des Nations Unies pour l'élaboration de mesures non privatives de liberté (Règles de Tokyo), ces règles énoncent une série de principes fondamentaux en vue de favoriser le recours à des mesures non privatives de liberté et à des mesures de substitution à l'emprisonnement.

De la même manière, les actes visés par l'article 169.1 du Code pénal supposent un grave dommage aux intérêts publics, une violation flagrante de l'ordre public et d'autres éléments criminels qui reflètent la gravité de la situation.

Si de tels actes n'occasionnent pas d'atteinte grave aux droits ou aux intérêts légitimes des citoyens, ils ne sont pas considérés comme des infractions pénales et sont passibles de sanctions en application de l'article 513 du Code des infractions administratives.

Compte tenu de ce qui précède, il n'apparaît pas acceptable, sur la base des principes de justice et d'humanité, de la Constitution, du droit pénal et du Code de procédure pénale, de limiter aux seules amendes les peines infligées en application de certains articles du Code pénal en cas de danger public, de grave dommage aux intérêts publics, de violation flagrante des règles de coexistence, etc.

- Comme le montrent les statistiques ci-dessous, le recours au travail correctionnel est minime et a diminué ces dernières années (selon les statistiques du ministère public):
 - en 2019, sur 11 484 personnes condamnées par la justice, 876 (soit 7,6 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 157 (soit 1,4 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général;
 - en 2020, sur 9 282 personnes condamnées, 572 (soit 6,2 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 3 (soit 0,2 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général;
 - en 2021, sur les 14 751 personnes condamnées, 512 (soit 3,5 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 73 (soit 0,5 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général.

2. En ce qui concerne le commentaire sur l'utilisation des articles 148, 179, 192, 213, 274, 308 et 323 du Code pénal pour engager des poursuites judiciaires contre des journalistes, des blogueurs, des défenseurs des droits de l'homme et d'autres, qui expriment des opinions

Il convient de noter que le Code pénal ne prévoit pas la possibilité d'engager des poursuites, d'infliger des sanctions, de prononcer des condamnations ou autres pour des opinions politiques, mais dans les cas où une personne est reconnue coupable d'un acte dangereux pour la société.

Conformément à l'article 25 de la Constitution, l'État garantit l'égalité des droits et des libertés de toutes les personnes, sans distinction fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la religion, la langue, le sexe, l'origine, la situation patrimoniale, la profession, etc.

En vertu de l'article 71 de la Constitution, les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire sont tenus de respecter et de protéger les droits et les libertés de l'homme et du citoyen.

Dans la mesure où ces articles du Code pénal sont appliqués sans préjudice de la profession ou du statut de l'accusé, aucune statistique pertinente sur les professions n'est compilée et ne peut donc être communiquée.

Les statistiques ci-après montrent que le recours aux articles susmentionnés du Code pénal est minime et a diminué ces dernières années (selon les statistiques de la Cour suprême):

Articles du Code pénal	Nombre de cas au fil des ans		
	2018	2019	2020
Article 323 * (diffamation ou humiliation portant atteinte à l'honneur et à la dignité du Président de l'Azerbaïdjan)	0	0	0
Article 308 (abus de pouvoir)	81	84	56
Article 274 (haute trahison)	8	11	6
Article 213 (évasion fiscale)	65	57	53
Article 192 (activités économiques illégales)	15	17	12
Article 179 (détournement de fonds)	69	65	42
Article 148 (insultes)	25	22	25

* Note: Conformément à la partie sur les «notes» de l'article 323, cet article ne s'applique pas aux déclarations publiques sur les activités du Président de la République de l'Azerbaïdjan ni aux critiques relatives aux politiques suivies sous sa direction.

De plus, un [lien](#) permet d'accéder à des informations sur l'application des articles du Code pénal susmentionnés afin de garantir la transparence et l'accès du public aux décisions de justice.

3. Garanties législatives de non-engagement de poursuites pour l'expression d'opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique

Conformément à la Constitution, l'État garantit l'égalité des droits et des libertés de toutes les personnes, sans distinction fondée sur la profession, les convictions ou l'affiliation à un parti politique, à un syndicat ou à d'autres associations.

La loi interdit également toute restriction des droits et des libertés de l'homme et du citoyen sur la base des convictions ou d'une appartenance politique ou sociale. Personne ne peut subir un préjudice ou se voir refuser des privilèges et avantages sur la base des motifs susmentionnés (article 25).

De la même manière, conformément au droit:

- toute personne jouit de la liberté de pensée et de parole;
- toute campagne ou propagande incitant à la haine ou à l'inimitié fondée sur la race, la nationalité, la religion, le statut social ou tout autre motif est interdit;
- toute personne doit jouir de la liberté de rechercher, de recevoir, de transmettre, de préparer et de diffuser légalement des informations;
- la liberté des médias est garantie.

Conformément à la loi sur la liberté de réunion, l'État garantit l'exercice de la liberté de réunion et adopte des mesures appropriées pour l'organisation de rassemblements pacifiques et sans armes.

En vertu de l'article 6.1 du Code pénal, les auteurs d'infractions sont égaux devant la loi et sont poursuivis indépendamment de leurs convictions, de leur affiliation à un parti politique, à un syndicat ou à d'autres associations, ou d'autres circonstances.

L'article 154 du Code pénal établit une responsabilité pour toute violation du droit à l'égalité.

4. Mesures pour améliorer la législation

Dans un souci d'humaniser les sanctions prévues par le Code pénal et de limiter leur portée, les réformes et les mesures visant à améliorer la législation ci-après ont été appliquées.

4.1. Adoption de la loi n° 816-VCD du 20 octobre 2017 portant modification du Code pénal

À la suite de l'introduction d'environ 300 modifications du Code pénal, plusieurs infractions ont été dépénalisées et certains actes ont été transférés de la catégorie des infractions pénales à celle des infractions administratives.

Les modifications ont aussi amélioré l'exonération de la responsabilité pénale grâce à la réconciliation avec la victime et ont établi de nouvelles normes prévoyant l'exonération de la responsabilité pénale pour des infractions commises à l'encontre de propriétés et liées aux activités économiques.

En outre, en vue de réduire le nombre de cas où une peine de prison est imposée:

- un nouveau type de sanction a été prévu qui n'implique pas de privation ou de restriction de la liberté (article 147.2, 192.1, 192.2, 221.2, 233 et 314 du Code pénal);
- la durée de la peine d'emprisonnement pour certaines infractions pénales a été réduite (articles 308.2 et 221.2 du Code pénal).

4.2. Adoption de la loi n° 68-VIQD du 1^{er} mai 2020 portant modification du Code pénal

La loi prévoit des mesures de substitution à la privation de liberté (amendes et restriction de la liberté) dans plusieurs articles (articles 192.1, 221.2, 221.3 et 308.1 du Code pénal), ainsi qu'une réduction des amendes ou une atténuation des peines d'emprisonnement pour certaines infractions.

En outre, la loi dépénalise certains actes, dont les activités économiques illégales (article 192 du Code pénal) et l'évasion fiscale (article 213), en faisant passer le seuil de responsabilité de 20 000 à 50 000 manats azerbaïdjanais.

4.3. Adoption de la décision de l'Assemblée nationale de la République de l'Azerbaïdjan (*Milli Majlis*) du 5 novembre 2021 décrétant une amnistie à l'occasion du 8 novembre, Jour de la victoire

Il a été convenu que la loi d'amnistie s'appliquerait à 17 267 personnes. Il s'agit de la plus grande amnistie jamais accordée s'agissant du nombre de personnes concernées. Conformément à la loi précitée, les sanctions de toutes les personnes condamnées à des peines de travail correctionnel et à des travaux d'intérêt général ont été levées.

5. Mesures prises et envisagées

Mesures prises

Le ministère du Travail et de la Protection sociale de l'Azerbaïdjan (le ministère du Travail), en tant que principal organe de l'État responsable de la coopération avec le Bureau international du Travail (BIT) a pris les mesures suivantes:

- Dès la réception de la lettre du BIT datée du 7 février 2022, le ministère du Travail a rassemblé d'urgence tous les acteurs publics concernés afin d'examiner en profondeur les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.
- Un groupe de travail interinstitutions (équipe spéciale nationale) a été créé et se compose des organes de l'État et des organisations non gouvernementales suivants:
 1. Cour suprême
 2. Ministère de la Justice
 3. Ministère public
 4. Ministère de l'Intérieur
 5. Administration présidentielle
 6. Ministère des Affaires étrangères
 7. Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population
 8. Ministère de l'Économie
 9. Confédération nationale des organisations d'employeurs
 10. Confédération syndicale de l'Azerbaïdjan
- Le ministre du Travail et de la Protection sociale de la population de l'Azerbaïdjan a organisé et présidé la première réunion du groupe de travail qui s'est tenue le 23 février 2022.
- La partie azerbaïdjanaise a entamé d'intenses consultations et discussions par l'intermédiaire de sa mission diplomatique à Genève, ainsi que du ministère du Travail et du groupe de travail en Azerbaïdjan.
- En 2022, la mission diplomatique de l'Azerbaïdjan à Genève s'est réunie à plusieurs reprises avec des représentants du BIT, dont des fonctionnaires du Département des normes internationales du travail et la directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale:
 - M^{me} Corinne Vargha, directrice du Département des normes internationales du travail
 - M^{me} Deepa Rishikesh, cheffe d'équipe
 - M. Horacio Guido, chef de service
 - M. Heinz Koller, directeur, Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale
- Le 25 février 2022, le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population a adressé un courrier à la directrice du Département des normes internationales du travail du BIT.

- La partie azerbaïdjanaise travaille actuellement à la ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui viendra s'ajouter aux 58 conventions de l'OIT que le pays a déjà ratifiées.
- La partie azerbaïdjanaise a demandé et reçu une note technique sur l'article 1 a) de la convention n° 105 de l'OIT et son application par l'Azerbaïdjan.
- Le groupe de travail a préparé un rapport complet en réponse aux commentaires de la commission d'experts de 2022.
- Le projet de rapport a fait l'objet de discussions avec le bureau régional de l'OIT et le coordonnateur national. Le bureau régional a communiqué ses précieux commentaires et recommandations le 25 avril 2022.
- Le 11 mai 2022, le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population a eu une réunion via Zoom avec des fonctionnaires du Département des normes internationales du travail du BIT.

Mesures envisagées

- Pendant la préparation du rapport, les membres du groupe de travail ont fait part d'opinions et d'approches divergentes sur les modifications du droit pénal. Par conséquent, l'intervention d'experts du BIT est nécessaire pour pouvoir établir une base et un cadre communs et en discuter afin de poursuivre la réforme du droit pénal en Azerbaïdjan.
- Le ministère prépare une demande officielle d'assistance technique du BIT au bureau de l'OIT à Moscou afin de mobiliser l'expertise du BIT et d'autres ressources pour régler les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.
- Les membres du groupe de travail discuteront de l'accord d'assistance technique et de sa portée afin de couvrir pleinement toutes les ressources nécessaires.
- Une première évaluation des besoins a révélé qu'il était nécessaire de présenter au BIT non seulement des statistiques sur les cas et les sanctions, mais également des informations sur les actes qui ont donné lieu à des poursuites pénales, le résumé des délibérations des tribunaux et les décisions rendues en application des articles concernés.
- Du reste, cette évaluation a montré qu'une réponse exhaustive à l'observation et à la demande directe de la commission d'experts requiert de nombreuses informations qui devront être traduites en anglais, ce qui nécessite davantage de temps et des ressources supplémentaires.
- Outre le rapport valant réponse, initialement présenté en avril 2022, des informations supplémentaires recueillies auprès des membres du groupe de travail ont été soumises au BIT.

6. Conclusions

La République de l'Azerbaïdjan attache une importance particulière à honorer toutes ses obligations découlant des conventions de l'OIT. Le gouvernement continuera de faire tout son possible pour respecter les exigences de toutes les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population – Compte tenu que le gouvernement a déjà soumis des informations écrites sous la forme d'un rapport, je ne répéterai pas ce document. Je me concentrerai plutôt sur des questions particulièrement importantes qui appellent l'aimable attention des honorables membres de la commission et des participants à la réunion. En outre, je tiens également à préciser quelques éléments concernant les informations fournies, parce que la longueur du rapport soumis était limitée.

Depuis que nous avons reçu la demande directe et l'observation de la commission d'experts un peu plus tôt cette année, le ministère a pris l'affaire très au sérieux. Le ministère est une administration publique majeure, chargée de la coopération avec l'OIT – et je tiens à préciser ici que l'OIT est très importante pour l'Azerbaïdjan –, coopération productive depuis 30 ans; l'Azerbaïdjan présente le plus grand nombre de ratifications de l'OIT dans la région. À ce jour, 58 conventions, dont les huit conventions fondamentales et 45 conventions techniques, ont été ratifiées et intégrées dans la législation nationale. Il est actuellement prévu de ratifier une autre convention, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

L'OIT est un partenaire social fiable qui aide le gouvernement à élaborer nombre de documents de développement stratégique. À titre d'exemple, avec son soutien, la Stratégie nationale pour l'emploi allant jusqu'en 2030, visant à mieux gérer la main-d'œuvre et l'emploi en Azerbaïdjan, a été élaborée et adoptée.

L'Azerbaïdjan était également l'un des premiers pays à utiliser la plateforme de simplification, d'accélération et de soutien aux politiques du Groupe des Nations Unies pour le développement durable qui met notamment l'accent sur des marchés du travail inclusifs.

La promotion de possibilités de travail décent et d'emplois de qualité, l'amélioration des conditions de travail et le renforcement des mécanismes de dialogue social ont été définis en tant que priorités nationales. Ces priorités ont été reflétées dans le programme de l'OIT de promotion du travail décent pour l'Azerbaïdjan 2016-2020 et dans un nouveau programme pour 2022-2026, à l'examen.

Ce nouveau programme contient plusieurs priorités qui sont alignées sur les objectifs de développement durable (ODD) et le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et qui incluent les normes internationales du travail, intégrées dans les politiques et les pratiques moyennant le dialogue social, une croissance inclusive qui réduit la vulnérabilité et assoit la résilience, et des institutions renforcées pour de meilleurs services publics et sociaux.

Par conséquent, dès réception de l'observation et de la demande directe de la commission d'experts, le ministère du Travail a consciencieusement étudié ces documents. Le ministère a rapidement mobilisé tous les organismes compétents, et une équipe spéciale nationale regroupant dix organismes et institutions publics a été créée. Les commentaires étant liés à l'application du Code pénal, le ministère a rencontré les ministères concernés, dont le ministère de la Justice et le ministère de l'Intérieur, la Cour suprême et le bureau du procureur général. En outre, compte tenu de l'importance de l'affaire, des représentants de l'administration présidentielle ont rejoint le groupe de travail.

Outre des organismes publics, cette équipe spéciale nationale regroupe des représentants de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, qui représente des employeurs, et des représentants de confédérations syndicales, qui représentent les

employés. La participation d'organisations d'employeurs et de confédérations syndicales était nécessaire, car le dialogue social sur les relations professionnelles est mené par une commission tripartite sur les questions sociales et économiques. Cette commission opère en tant qu'organe permanent doté d'un secrétariat depuis 2016 et a été établie en tant qu'initiative de l'OIT visant à créer un nouveau cadre institutionnel pour les partenaires sociaux.

Les trois parties associées à ce dialogue sont le ministère du Travail, la Confédération nationale des organisations d'employeurs et la Confédération syndicale de l'Azerbaïdjan (AHIK). Il s'agit d'une grande plateforme de discussion et de coordination d'actions conjointes sur des questions importantes relatives au travail, notamment, par exemple, la modification du Code du travail, sur des questions relatives au chômage et aux salaires minima, ainsi que sur d'autres points.

Je souhaiterais aborder la question de l'application de l'article 1 a) de la convention en Azerbaïdjan. La convention garantit que le travail obligatoire n'est pas utilisé en tant que sanction de l'expression d'opinions. Cela étant, la convention n'interdit pas la peine qui prévoit des sanctions comportant du travail obligatoire, notamment le travail communautaire ou le travail correctionnel, pour les personnes qui font usage de la violence ou qui incitent à la violence. À ce sujet, je tiens à informer les honorables membres de la commission des sanctions comportant l'obligation de travailler actuellement prévues par le Code pénal.

Ces deux types de sanctions sont également courants dans la législation et la pratique d'autres États Membres de l'OIT. Le Code pénal, en son article 42, prévoit, entre autres sanctions, deux types de sanctions comportant l'obligation de travailler: le travail correctionnel et le travail communautaire. À ce sujet, je dois mentionner un aspect important: dans le Code pénal, les sanctions sont classées en peines principales et peines accessoires. Le travail correctionnel et le travail communautaire sont considérés comme des peines principales.

En quoi cela est-il important? Parce que ces peines ne peuvent pas être appliquées en sus d'autres peines telles qu'une peine de prison ou une limite de la liberté, entre autres peines. Nul ne peut être emprisonné ou placé en détention et, dans le même temps, assujéti à des sanctions comportant l'obligation de travailler. En Azerbaïdjan, une personne condamnée est soit emprisonnée, soit condamnée à un travail correctionnel ou communautaire. Par conséquent, le travail correctionnel est classé comme étant une catégorie de sanction séparée aux termes clairement définis. Il est régi de manière détaillée par une autre loi, distincte du Code pénal: le Code sur l'exécution des peines. Il en va de même pour le travail communautaire, qui est un autre type de sanction comportant l'obligation de travailler. Il s'agit d'une sanction courante car elle est exécutée sur le temps libre de la personne condamnée, lorsque la personne ne travaille ou n'étudie pas. Ces deux types de sanctions ne relèvent pas de la définition du travail forcé telle qu'elle figure dans les conventions de l'OIT, car le travail correctionnel et le travail communautaire sont menés sur la base d'une décision de justice et sous la supervision des autorités publiques. En outre, il s'agit d'une pratique courante dans nombre de pays, par exemple, l'Ukraine, le Kazakhstan, la Géorgie, l'Ouzbékistan et d'autres, où ces deux types de sanctions sont employés et ne contredisent pas les normes de l'OIT et les prescriptions qu'elles contiennent.

Je tiens à préciser la réglementation du travail correctionnel et son application, car cela a été mis en avant dans l'observation de la commission d'experts. La loi pénale dispose que le travail correctionnel est effectué sur le lieu de travail et non dans une prison. J'insiste: sur le lieu de travail et non dans une prison. Cinq à 20 pour cent des gains de la personne condamnée sont déduits en faveur de l'État: cette forme de sanction n'impose pas de travail forcé à une

personne mais consiste en un transfert d'argent prélevé sur ses gains en faveur de l'État, tandis qu'elle participe à un travail présentant une utilité sociale sur son lieu de travail, et non en prison. La personne assujettie à ce type de sanction n'est pas isolée. Les amendes sont souvent élevées et les personnes condamnées ne les paient pas dans les délais fixés par la loi. Par conséquent, en vertu du Code pénal, en cas de manquement délibéré au paiement d'une amende, la peine est remplacée par des sanctions telles que le travail communautaire, le travail correctionnel, la restriction de la liberté ou la prison. Le travail correctionnel est appliqué en vertu de certains articles du Code pénal en tant que mesure de substitution à la sanction d'isolement de la société. On peut donc faire valoir que le travail communautaire est souvent une peine plus légère qu'une peine d'amende ou d'emprisonnement. En outre, dans certains cas, nous devons tenir compte des Règles minima des Nations Unies pour l'élaboration de mesures non privatives de liberté, aussi appelées Règles de Tokyo, qui promeuvent également l'utilisation de mesures non privatives de libertés en tant que mesures de substitution à l'emprisonnement.

Je tiens à appeler votre aimable attention sur deux aspects très importants. Si les actes prévus par certains articles du Code pénal, par exemple l'article 169, qui est mentionné dans l'observation, ne portent pas de préjudice particulier aux entités publiques, ces actes ne sont pas considérés comme un crime et sont passibles d'une peine prévue par le Code des infractions administratives, comme recommandé par l'OIT et la commission d'experts.

Je tiens également à appeler votre aimable attention sur des statistiques qui indiquent que le recours au travail correctionnel est minimum et qu'il a reculé ces dernières années. En 2019, il a été imposé dans 7 pour cent des cas et le travail communautaire dans seulement 1,4 pour cent des cas. En 2021, ils représentaient respectivement moins de 6 et 3 pour cent. Comme nous avons fourni davantage d'informations dans le rapport, je ne m'étendrai pas trop sur ces chiffres. Je tiens néanmoins à dire que l'observation de la commission d'experts appelle particulièrement l'attention sur quatre articles du Code pénal, à savoir: l'article concernant la diffamation, l'article concernant les violations des règles relatives à la réunion, l'article concernant les atteintes à l'ordre public et l'article concernant l'incitation à l'inimitié nationale, raciale ou religieuse. Ces articles ne sont pas largement utilisés dans la pratique. Au cours des deux dernières années, il n'y a eu aucun cas relevant de trois de ces quatre articles. Par exemple, ces deux dernières années, il n'y a eu qu'environ 35 cas relevant de l'article 147, soit environ 15 cas par an, et des sanctions n'ont été prises que dans cinq d'entre eux, ce qui signifie qu'une forme de sanction n'a été prise que dans environ 4 pour cent des cas.

Honorable commission, à quoi devons-nous donc nous attendre? Quelle voie devrions-nous suivre? Qu'envisage l'Azerbaïdjan? Bien sûr, le gouvernement comprend que les commentaires et les recommandations de la commission d'experts visent à accroître la mise en œuvre effective des normes de l'OIT dans les États Membres, dont l'Azerbaïdjan. Ils servent également, à notre avis, d'analyse de la situation actuelle et pour des réformes et améliorations futures de la législation et de la pratique nationales. Par conséquent, compte tenu de l'importance de ces recommandations et de ces commentaires, le ministre du Travail a rencontré ses homologues de haut niveau de différents ministères et a présidé la première réunion de l'équipe spéciale nationale. Le groupe de travail de l'Azerbaïdjan mène des consultations et discussions approfondies avec la mission diplomatique auprès de l'OIT à Genève ainsi que la capitale du pays, Bakou. La mission diplomatique auprès de l'OIT à Genève s'est réunie à plusieurs reprises avec des représentants du BIT. J'ai participé à des réunions via Zoom avec des experts du BIT, qui ont également été priés de fournir une note technique. Il s'est agi d'un document complet et détaillé sur des aspects très pointus des recommandations et commentaires de la commission d'experts, ainsi que sur les solutions possibles. Nous avons

trouvé ce document très utile. Le groupe de travail a également établi et présenté un rapport complet, et un rapport complémentaire a été soumis. Ces rapports ont été examinés avec le coordonnateur national, ici, en Azerbaïdjan. Nous les avons également examinés avec le bureau régional de l'OIT.

Il y a quelques semaines, le 19 mai, un atelier sur l'application de la convention a été organisé. Des représentants du ministère, de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, des syndicats et des experts du BIT ont participé à cet atelier important. Au cours de la préparation du rapport et de l'atelier, nous avons établi qu'il existait des opinions et approches divergentes quant à la façon dont les lois pénales en Azerbaïdjan devraient être modifiées. Nous pensons donc que les experts du BIT doivent participer dans le but de présenter et d'analyser un terrain d'entente et un cadre aux réformes de la loi pénale à venir en Azerbaïdjan. Nous avons également établi que la première analyse des besoins nous montrait que non seulement il convenait de mener une réforme, mais aussi que des statistiques sur les cas et les sanctions devraient être présentées à l'OIT. Ces informations sont, bien sûr, conséquentes et devront être traduites de la langue nationale en anglais, ce qui demandera plus de temps et des ressources supplémentaires.

À ce propos, le ministre, il y a plusieurs semaines en mai, a adressé une demande formelle d'assistance technique du BIT au bureau régional de l'OIT afin d'engager l'expertise et les ressources supplémentaires du BIT pour traiter des questions soulevées dans l'observation et la demande directe. Une discussion sur l'assistance technique est prévue pendant la prochaine visite de la directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale, prévue à la mi-juin. Au cours de sa visite, nous prévoyons d'organiser une conférence sur le nouveau programme de promotion du travail décent pour les cinq années à venir. Nous pensons que cet effort conjoint renforcera et appuiera les activités du gouvernement s'agissant du respect des prescriptions de toutes les conventions de l'OIT, au moment où le gouvernement entreprend régulièrement des réformes et des mesures visant à améliorer la législation. À titre d'exemple, en octobre 2017, nous avons modifié le Code pénal: environ 300 modifications y ont été apportées, plusieurs infractions pénales ont été dépénalisées et certaines infractions pénales font désormais partie des infractions administratives. En mai 2020, nous avons adopté un autre train de modifications du Code pénal; les dernières modifications et l'amnistie ont eu lieu il y a quelques jours à peine, le 28 mai 2022, à l'occasion de la fête de l'indépendance, et 213 personnes ont été libérées de leur peine pénale. Nous pensons que cela est conforme avec le programme de réformes sociales que l'Azerbaïdjan met progressivement en œuvre, par étapes; cette réforme concerne déjà quelque quatre millions de personnes dans le pays, soit 40 pour cent de la population. Le dernier train de réformes est entré en vigueur en janvier de cette année (2022) et la part du budget allouée aux coûts des réformes s'élève à 46 pour cent, ce qui représente un chiffre record pour les trois à quatre dernières années.

Ainsi, en dernier lieu, je tiens à réitérer l'importance particulière que revêt l'exécution des normes de l'OIT; le gouvernement continuera à œuvrer de son mieux dans cette voie, avec la collaboration productive, le soutien précieux et le dialogue constructif du BIT.

Membres travailleurs – L'abolition du travail forcé est un objectif fondamental de l'OIT. Il ne peut y avoir de justice sociale là où existe le travail forcé. L'adoption de la convention en 1957 a constitué une étape essentielle dans la réalisation de cet objectif, renforçant ainsi le cadre normatif créé par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Les deux conventions, bien entendu, prennent dûment place parmi les conventions fondamentales de l'OIT. L'Azerbaïdjan a ratifié la convention n° 105 en 2000. La mise en œuvre de cette convention par le pays fait l'objet de demandes directes récurrentes de la commission d'experts depuis 2004.

La question qui est ici examinée fait l'objet de ces observations depuis 2015, et pourtant – malgré de nombreuses occasions, notamment son rapport de cette année – le gouvernement n'a jamais fourni de réponse complète à ces observations.

Si nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a fournies le 16 mai à la commission, nous regrettons que l'Azerbaïdjan ait attendu d'être dos au mur pour répondre aux observations de la commission d'experts. C'est cette absence persistante de réponse sur une question visée par la convention fondamentale qui a amené la commission d'experts à insérer une double note de bas de page sur l'Azerbaïdjan dans ses observations de cette année – ce que nous comprenons parfaitement – et l'examen de la commission reflète désormais la gravité de la situation.

L'observation de la commission d'experts, réitérée à plusieurs reprises depuis 2015, porte sur plusieurs dispositions du Code pénal rédigées en des termes si larges qu'elles peuvent être utilisées pour punir l'expression d'opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Ces dispositions prévoient des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement qui incluent l'obligation de travailler pour les personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui est strictement interdit par la convention.

En effet, si le travail imposé à un délinquant ordinaire peut avoir pour objectif la réinsertion de l'individu dans le respect des garanties prévues par la convention n° 29, il n'en va pas de même pour les personnes condamnées pour le seul fait d'exprimer leur opinion. Ces dernières doivent bénéficier d'une protection particulière. Protection que prévoit la convention.

Les dispositions en question sont les articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal, qui punissent respectivement la diffamation, l'organisation d'un rassemblement public interdit (ou la participation à celui-ci), l'organisation d'actions collectives portant atteinte à l'ordre public et l'incitation à l'inimitié nationale, raciale ou religieuse.

Le gouvernement de l'Azerbaïdjan, ayant enfin répondu aux préoccupations de la commission d'experts, fait valoir que ces dispositions ne constituent pas du travail forcé, la sanction du travail correctionnel revenant à confisquer entre 5 et 20 pour cent de la rémunération du travail effectué par l'intéressé. Nous ne sommes pas d'accord. Le travail forcé est défini comme tout travail imposé par l'État ou un particulier sous la menace, y compris le non-paiement du salaire, même si ce n'est qu'une partie de celui-ci. Et, dans la pratique, il semble que ces dispositions pénales ont été appliquées dans le but de faire taire les voix dissidentes.

Nous remercions le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les statistiques qu'il a fournies sur le nombre de cas dans lesquels des peines de travail ont été imposées. Comme le souligne le rapport de la commission d'experts, de nombreux organes et institutions européens et de l'ONU ont observé une tendance croissante à l'utilisation des dispositions du Code pénal pour poursuivre les journalistes, les blogueurs et les défenseurs des droits de l'homme, ainsi que pour punir les insultes, le vandalisme, la trahison de l'État et l'abus de pouvoir.

Les informations fournies par le gouvernement indiquent que des réformes ont permis de dépenaliser certaines infractions et d'en faire des infractions administratives. Cependant, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a noté que, dans le même temps, des sanctions administratives infligées pour délits mineurs, et qui visent souvent des militants des droits de l'homme, ont considérablement augmenté, passant de 15 à 90 jours de prison.

Ces dispositions pénales et leur application dans la pratique sont contraires à l'article 1 a) de la convention, et il est urgent que l'Azerbaïdjan mette sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. Il est clair que la voie à privilégier est la suppression de toutes les sanctions pénales pour l'expression d'opinions politiques démocratiques.

En outre, la Cour européenne des droits de l'homme a plusieurs fois examiné des affaires concernant la détention et la condamnation d'opposants politiques. Dans toutes les affaires mentionnées dans le rapport de la commission d'experts, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu que la Convention européenne des droits de l'homme avait été violée. En 2018, des constatations similaires ont été tirées par le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire, qui a également conclu que des dispositions de droit pénal ordinaire sont utilisées pour porter atteinte à la liberté d'expression des journalistes. Plus récemment, le rapport de la commission d'experts fait état de la visite en juillet 2019 de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, qui est arrivé à la conclusion accablante que le droit à la liberté d'expression est toujours menacé en Azerbaïdjan.

Ces éléments, pris ensemble, indiquent un environnement peu propice à l'exercice des libertés civiles. Pourtant, il est clair que le libre exercice de ces libertés publiques est une condition préalable indispensable à l'exercice d'autres libertés fondamentales du travail que l'Azerbaïdjan doit respecter. Il s'agit notamment des droits d'association et de réunion, par lesquels les citoyens cherchent à faire connaître et accepter leurs points de vue et qui peuvent être compromis par une coercition politique du type de celle que nous observons aujourd'hui en Azerbaïdjan.

Le fait que nombre d'institutions internationales arrivent aux mêmes conclusions ne peut pas, et ne doit pas, laisser le gouvernement indifférent. Il est grand temps de remédier à cette situation et de restaurer un environnement propice à l'exercice des libertés civiles, condition préalable à l'application pleine et entière des normes internationales fondamentales du travail, y compris, bien entendu, de la convention.

En particulier, et de toute urgence, l'Azerbaïdjan devrait mettre fin aux sanctions pénales pour l'expression pacifique d'opinions politiques dissidentes, notamment lorsque ces sanctions sont assorties d'une obligation de travailler, afin de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention.

Membres employeurs – La convention fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et, à ce titre, elle doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Nous abordons pour commencer les questions procédurales.

C'est la première fois que notre commission analyse ce cas individuel, mais c'est déjà la troisième observation formulée par la commission d'experts depuis 2015. À la lecture des observations de la commission d'experts, le défaut de réponses à ces observations depuis 2015 faisait conclure à l'absence de progrès substantiel pour éradiquer le travail forcé comme sanction accompagnant certaines condamnations criminelles en lien avec la liberté d'expression pacifique.

Le 28 février 2022, le gouvernement a dialogué avec le BIT et a notamment pris réception d'une note technique donnant des indications nécessaires afin de mettre sa législation et sa pratique pénales en conformité avec les normes de l'OIT. Nous soulignons positivement la décision de demander l'assistance technique du BIT qui a été annoncée par le gouvernement lors de cette visite et il y a quelques minutes.

Entre-temps, le BIT vient de recevoir des informations écrites, le 16 mai. Nous avons examiné ces informations et nous y reviendrons dans quelques instants.

Nous pouvons saluer le fait que le gouvernement a enfin pris au sérieux les observations de la commission d'experts, car la convention est, comme je l'ai dit, une convention fondamentale de l'OIT, et la liberté d'expression pacifique un droit humain tout aussi fondamental. Il serait à l'avenir incompréhensible que, malgré la ratification de cette convention depuis l'an 2000, l'Azerbaïdjan reste en défaut de transmettre à l'OIT en temps utile des rapports complets sur l'application de cette convention fondamentale.

Venons-en au fond du dossier. En droit, depuis ses observations de 2015, la commission d'experts a constaté que plusieurs dispositions du Code pénal prévoient de lourdes sanctions, y compris des peines de travail obligatoire, en cas de diffusion de fausses informations, également via Internet, ou en cas d'organisation de manifestations publiques.

Selon le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, la peine de prison maximum pour des infractions mineures, telles que la résistance aux forces de l'ordre en cas de manifestation pacifique, a été portée de 15 à 90 jours.

Un nouveau délit a été introduit récemment dans le Code pénal pour incriminer la publication de calomnies ou d'insultes sur Internet en utilisant de faux noms d'utilisateur, profils ou comptes. Cette infraction donne lieu à un emprisonnement jusqu'à un an. Enfin, récemment, un emprisonnement jusqu'à trois ans a été ajouté dans le Code pénal en cas d'utilisation des outils numériques en ligne par lesquels l'auteur se rendrait coupable de diffamation ou d'humiliation de l'honneur et de la dignité du Président.

En pratique, plusieurs institutions et organes européens et des Nations Unies confirment que ces dispositions pénales sont interprétées de manière très large par les tribunaux. Ces organes et la commission d'experts ont ainsi pu constater que des poursuites judiciaires sont régulièrement engagées contre des journalistes, blogueurs, défenseurs des droits de l'homme et autres, qui avaient exprimé leurs opinions de manière pourtant pacifique.

D'après le rapport de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe faisant suite à sa visite en Azerbaïdjan en juillet 2019, aucun progrès n'aurait été accompli en ce qui concerne la protection de la liberté d'expression en Azerbaïdjan. Le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire a conclu que la privation de liberté d'un journaliste qui avait été accusé de crimes liés à la drogue, soi-disant, et condamné à neuf ans de prison, découlait de l'exercice de son droit à la liberté d'expression. Enfin, la Cour européenne des droits de l'homme a rendu plusieurs décisions depuis 2008 par lesquelles elle estime que les condamnations basées sur l'article 147 du Code pénal, comportant une obligation de travailler, constituent une violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui protège la liberté d'expression. La même cour a entre-temps continué à auditionner des cas concernant l'Azerbaïdjan portant sur des détentions et des condamnations d'opposants politiques.

Toutes ces sources officielles concordent pour constater que la liberté d'expression n'est pas encore garantie sur le territoire de l'Azerbaïdjan.

Dans ses informations écrites du 16 mai, le gouvernement explique cependant, par des arguments de droit et de fait, que la liberté d'expression serait garantie sur son territoire et qu'aucune personne ne serait à proprement parler forcée d'effectuer un quelconque travail obligatoire au profit de l'État, en exécution d'une condamnation pénale.

Dans son Étude d'ensemble de 2012, la commission d'experts constate que «les constitutions nationales et autres textes législatifs en vigueur dans presque tous les pays du monde contiennent des dispositions qui reconnaissent la liberté de pensée et d'expression, le droit de réunion pacifique, la liberté d'association, le droit de ne pas être arrêté pour un motif

arbitraire et le droit à un procès équitable». Elle poursuit en précisant: «à cet égard[,] (...) la convention n'interdit pas d'appliquer des sanctions comportant du travail obligatoire aux personnes qui utilisent la violence, incitent à la violence ou préparent des actes de violence».

Tenant compte de tous les éléments recueillis récemment sur le territoire de l'Azerbaïdjan, les membres employeurs prient instamment les autorités de ce pays de garantir la liberté d'expression, en commençant par réviser le Code pénal. Seuls les comportements qui utilisent la violence, incitent à la violence ou préparent des actes de violence en lien avec l'expression d'une opinion peuvent être passibles de sanctions pénales. Le droit pénal doit définir plus précisément les incriminations et empêcher toute interprétation extensive par les tribunaux. Il en va d'un principe démocratique fondamental.

Les membres employeurs prient le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire ou l'emprisonnement.

Nous avons compris que le gouvernement a décidé de mettre en place un groupe de travail inter-agences, une équipe spéciale nationale, composée d'organismes publics, d'institutions non étatiques et des partenaires sociaux, pour étudier ces faits. Nous comprenons également que, pour avoir plus d'éléments d'analyse, une première évaluation des besoins a permis d'identifier, d'une part, que les statistiques sur les cas et les sanctions sont nécessaires, mais aussi, d'autre part, que les informations sur les actes ayant donné lieu à des poursuites pénales, le résumé des délibérations des tribunaux et les décisions rendues dans le cadre de ces poursuites pénales doivent être présentés à l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à faire un effort dans ce sens.

Finalement, nous nous réjouissons que le gouvernement de l'Azerbaïdjan ait décidé de recourir à l'assistance technique du BIT, afin d'avoir des indications pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. C'est une étape positive, que les membres employeurs encouragent fortement. Il est enfin requis du gouvernement qu'il remplisse désormais toutes ses obligations de rapport et qu'il réponde, de manière complète et sans dépasser les délais requis, aux questions qui lui seront posées par les organes de l'OIT.

Membre travailleur, Azerbaïdjan – Je voudrais donner quelques informations sur l'application de la convention au niveau national. Au début du mois de février, l'AHIK a été informée par des collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) que le gouvernement n'avait pas fourni de rapport détaillé sur l'application de la convention ni les documents requis par la demande directe de la commission d'experts. L'AHIK a pris ces informations en considération lors de l'examen complet du cas de l'Azerbaïdjan et a tenu des réunions initiales avec les partenaires sociaux et le coordonnateur national de l'OIT à Bakou.

Le 23 février 2022, le ministère du Travail et de la Protection sociale a organisé une réunion spéciale en ligne, avec la participation des partenaires sociaux et des autorités publiques concernées (le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le bureau du procureur général et le ministère de l'Économie). Les participants à la réunion ont convenu d'établir une équipe spéciale pour traiter le cas relatif à la convention et recueillir les réactions des organismes concernés.

L'AHIK a demandé le soutien technique d'ACTRAV pour mener des actions de sensibilisation et développer les compétences et connaissances professionnelles de ses membres. Avec ce soutien technique, l'AHIK a organisé, à Bakou, en mai 2022, un atelier

tripartite sur le rôle que jouent les syndicats dans l'application de la convention. Ont participé à cet atelier le président de l'AHIK, des responsables du ministère du Travail et de la Protection sociale et de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, ainsi que M. Sergeyus Glovackas, responsable ACTRAV pour l'Europe et l'Asie centrale, M. Gocha Aleksandria, spécialiste principal au bureau de pays de l'OIT pour l'Europe de l'Est et l'Asie centrale à Moscou, M^{me} Mélanie Jeanroy, responsable ACTRAV de la protection juridique et du travail, et le coordonnateur national de l'OIT à Bakou.

En tant que syndicat, nous nous engageons fermement à améliorer la législation nationale et à la mettre en conformité avec la convention tout en tenant compte de tous les commentaires soulevés par la commission d'experts.

L'AHIK entend prendre très au sérieux tout cas lié au travail forcé dans ses entreprises et entités membres. Pour l'instant, elle n'a reçu aucune plainte pour travail forcé. Tous les cas liés aux relations de travail et aux violations de la législation nationale du travail et des normes internationales du travail font l'objet d'un contrôle permanent de l'AHIK.

Conformément à la loi sur les syndicats, l'AHIK contribue à l'élaboration de la législation nationale sur le travail et la protection sociale et de la politique économique. L'AHIK contribue également à l'élaboration d'un code pénal et de la législation nationale pertinente dans le cadre de ses compétences et capacités. Je voudrais également informer la commission des résultats du séminaire consacré au rôle des syndicats dans le respect des exigences des conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT qui s'est tenu à Bakou, en mai de cette année.

Ces résultats sont les suivants. Le champ d'application de la définition juridique du travail forcé dans la convention n° 29 est interprété de manière beaucoup plus large que dans le Code du travail de la République d'Azerbaïdjan (article 17, paragraphe 1). Ici, le concept même de travail forcé ne s'applique qu'au contexte des relations de travail et des fonctions dans le domaine du travail, alors que dans la convention elle-même il s'applique à la fois aux relations de travail et aux relations contractuelles de service public, ou civiles. Une proposition a été faite pour mettre cette norme du Code du travail de la République d'Azerbaïdjan en conformité avec la convention de l'OIT.

Il serait utile de mettre à profit les expériences des États Membres, avec des exemples d'indicateurs dans le domaine de l'abolition du travail forcé, ainsi que l'expérience internationale en matière de mécanismes, ou procédures, permettant de limiter la portée de certaines dispositions du Code pénal conformément à l'article 1 de la convention. Afin de prévenir le travail forcé, il est important que les partenaires sociaux organisent la négociation collective pour tous les travailleurs, quelle que soit la forme structurelle ou juridique du lieu de travail, et qu'ils promeuvent le droit de s'organiser en syndicats.

Membre employeur, Azerbaïdjan – Le vice-ministre et mon collègue des syndicats ont fourni des informations succinctes sur notre réponse à la demande de l'OIT ainsi qu'à propos de ce que nous avons fait ces deux derniers mois au sein du groupe de travail. Tous les partenaires, dont la Confédération nationale des organisations d'employeurs, ont donné leurs commentaires à ce groupe de travail, et les nôtres sont reproduits dans le document général que le gouvernement a transmis à la commission. Nous pouvons voir ici que l'OIT et la commission d'experts évaluent le travail forcé et émettent des recommandations en rapport avec la mise en conformité de la législation. Je voudrais aussi fournir quelques informations sur les sanctions. À notre avis, le travail correctionnel et le travail communautaire ne peuvent constituer du travail forcé. Les membres travailleurs ont déclaré que le travail correctionnel peut être considéré comme du travail forcé, mais il s'agit en fait d'une sanction pécuniaire, et qui est plus légère qu'une amende ordinaire. En fait, la sanction sous forme de travail

correctionnel que prévoit la législation est, dans les faits, une des sanctions les plus légères prévues par le Code pénal, par comparaison avec l'emprisonnement ou les sanctions qui restreignent la liberté de déplacement. Quoi qu'il en soit, nous pouvons agir sur les définitions et réduire le champ d'application de nos définitions des infractions, et nous pouvons nous lancer dans une analyse de l'acte. Mais, d'une manière générale, comme l'a indiqué le vice-ministre, l'Azerbaïdjan a procédé, ces quatre ou cinq dernières années, à des réformes législatives qui ont eu pour effet de dépénaliser de nombreux actes. Il existe éventuellement certains aspects que nous devrions accepter. Toutefois, conclure qu'en général notre législation n'est pas conforme aux conventions de l'OIT ou à d'autres conventions générales sur les droits de l'homme ne relève pas d'une démarche impartiale.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention, et nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Les relations entre l'UE et l'Azerbaïdjan sont fondées sur l'accord de partenariat et de coopération en vigueur depuis 1999, et sont également guidées par les priorités de partenariat communes en place depuis 2018, qui incluent parmi ses domaines d'intervention la coopération en matière de renforcement des institutions et de bonne gouvernance.

Nous remercions le Bureau et lui apportons notre plein soutien pour son engagement constant dans la promotion des droits du travail en Azerbaïdjan. Nous remercions la commission d'experts pour le rapport sur la mise en œuvre de la convention en Azerbaïdjan.

L'UE et ses États membres déplorent que les dispositions du Code pénal continuent d'être utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment leurs opinions politiques ou des points de vue idéologiquement opposés au système politique, social ou économique établi, ce qui conduit à des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement, les deux impliquant des formes de travail forcé ou obligatoire que le gouvernement est explicitement censé supprimer et ne pas utiliser selon la convention.

Nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts et demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir que, tant dans la loi que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions prévoyant le travail obligatoire.

Nous sommes également profondément préoccupés de constater que la commission d'experts n'a observé aucun progrès en ce qui concerne la protection de la liberté d'expression en Azerbaïdjan et que les journalistes, les militants des médias sociaux et les militants politiques de l'opposition qui expriment leur désaccord ou leurs critiques à l'égard des autorités sont condamnés et emprisonnés en vertu de diverses dispositions du Code pénal et risquent d'être soumis au travail forcé.

Nous nous félicitons des informations écrites fournies par le gouvernement de l'Azerbaïdjan, nous prenons note des premières mesures prises, y compris la création d'un

groupe de travail interinstitutions pour examiner les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts. Cependant, ces mesures initiales du gouvernement devraient couvrir toutes les questions soulevées dans le rapport sans exception. Nous prenons également note des mesures envisagées qui reconnaissent le rôle fondamental de l'OIT dans la lutte contre les déficits de travail décent et la pertinence de son assistance technique. Nous souhaiterions disposer d'un calendrier précis pour l'abolition de l'utilisation du travail forcé et obligatoire en Azerbaïdjan, y compris comme forme de coercition politique.

L'UE et ses États membres sont prêts à aider l'Azerbaïdjan à respecter ses obligations et continueront à suivre de près la situation dans le pays.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous souhaiterions remercier le gouvernement pour la réponse détaillée qu'il a fournie à la commission. Nous prenons note des efforts que l'Azerbaïdjan déploie pour travailler étroitement avec l'OIT et nous sommes convaincus que le BIT peut et devrait jouer un rôle clé ici, dans la résolution des problèmes, en apportant une assistance technique afin d'appuyer les efforts consentis par le gouvernement pour améliorer les conditions de travail dans le pays. Le gouvernement azerbaïdjanais se montre disposé à profiter de l'assistance technique du BIT.

En tant que Membre de l'OIT, l'Azerbaïdjan a ratifié 58 conventions, dont toutes les conventions fondamentales et prioritaires. Nous saluons les avancées significatives que sont le recul du travail correctionnel, la promulgation de quelque 300 amendements au Code pénal ainsi que la dépénalisation de plusieurs infractions pénales, la réduction d'amendes et l'atténuation des peines de prison pour certains crimes.

Nous nous félicitons du fait que la Constitution de l'Azerbaïdjan et sa législation nationale consacrent et protègent l'exercice de la liberté de réunion, et que le gouvernement manifeste son vif désir de poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux. Nous apprécions aussi que l'Azerbaïdjan ait institué un groupe interinstitutions chargé d'examiner les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.

Les consultations et discussions intenses avec les partenaires sociaux, plusieurs réunions avec des représentants du BIT et le travail effectué pour ratifier la convention sont des indices révélateurs de l'empressement du gouvernement à renforcer et adapter son cadre législatif actuel pour l'aligner sur les normes de l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à continuer à prendre les mesures nécessaires à cet égard.

Nous sommes convaincus que l'Azerbaïdjan continuera à travailler avec l'OIT et avec les partenaires sociaux dans un esprit de coopération constructive s'agissant de l'OIT et des normes internationales du travail et qu'il se conformera aux obligations de faire rapport et aux conventions qu'il a ratifiées.

Membre travailleuse, Belgique – Nous sommes préoccupés par les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts. Nous sommes également soucieux que le gouvernement n'ait pas respecté son obligation de répondre aux différentes préoccupations soulevées quant au non-respect de la convention. En particulier, le fait que des condamnations à des peines de travail obligatoire soient infligées à des personnes qui expriment leurs opinions politiques ou qui manifestent leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi, nous préoccupe.

Dans son rapport, la commission d'experts a noté que plusieurs dispositions du Code pénal prévoient des sanctions de travail correctionnel ou d'emprisonnement impliquant le travail obligatoire. Ces dispositions pénales sont formulées en termes larges et se prêtent à

une interprétation permettant de sanctionner pénalement l'expression d'opinions opposées au système politique, social ou économique établi. Le rapport, d'ailleurs, fait état d'une tendance de plus en plus marquée à utiliser ces dispositions du Code pénal pour engager des poursuites judiciaires contre des journalistes, des bloggeurs, des défenseurs des droits de l'homme qui expriment des opinions.

La criminalisation de la liberté d'expression crée une atmosphère de peur. Elle dissuade les défenseurs des droits de l'homme et les défenseurs des travailleurs. Elle entrave aussi gravement la liberté d'association. Nous soutenons fermement l'appel de la commission d'experts au gouvernement afin que celui-ci prenne des mesures immédiates et efficaces pour garantir que, en droit comme dans la pratique, aucune personne, qui de manière pacifique exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi, ne puisse être condamnée à des sanctions dans le cadre desquelles le travail obligatoire est imposé.

Nous comprenons que certaines mesures ont déjà été prises par le gouvernement, comme cela a été rapporté à la Conférence, notamment l'amnistie qui a concerné des personnes condamnées au travail obligatoire. Nous comprenons aussi que le gouvernement a approché l'OIT et les partenaires sociaux au sujet de la révision de la législation en question. Nous demandons instamment au BIT de fournir une assistance technique à ce processus afin que les libertés civiles soient garanties en droit et dans la pratique, et qu'il n'y ait plus de sanction de travail obligatoire à la suite d'une condamnation pour avoir exprimé des opinions idéologiquement opposées au système politique, social ou économique établi.

Membre gouvernemental, Bélarus – Je tiens à remercier la délégation de l'Azerbaïdjan pour son rapport complet. Ce rapport contient une série de commentaires qui sont en fait des réponses aux questions relatives à l'application des dispositions du Code pénal et des sanctions appliquées pour des infractions aux lois s'appliquant aux particuliers, à l'État et aux organisations. L'application du travail correctionnel fait l'objet de plusieurs dispositions du Code pénal de l'Azerbaïdjan et il existe aussi des statistiques substantielles en la matière.

S'agissant des plaintes déposées contre le gouvernement à propos de l'application de ces sanctions, et des dispositions concernant les grévistes, l'interprétation du Comité de la liberté syndicale indique, s'agissant du droit d'organiser des grèves, qu'il ne peut y avoir de menace directe contre l'ordre public et qu'elles doivent se dérouler dans le respect de la législation nationale. Nous considérons que le fait de ne pas respecter ces dispositions permet aux forces de l'ordre d'imposer le respect de ces lois, et qu'il faut donc une réponse proportionnée en Azerbaïdjan, comme dans d'autres pays.

Nous sommes convaincus que l'Azerbaïdjan ne s'écarte pas de sa législation nationale et qu'il respecte intégralement aussi les dispositions de l'OIT.

Membre gouvernementale, Canada – Nous remercions le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations qu'il a récemment fournies en réponse aux observations de la commission d'experts, et pour les précisions données par le vice-ministre. La protection de la liberté d'expression des journalistes, des activistes des médias sociaux et des dissidents politiques est pour le Canada de la plus haute importance. Le Canada considère que la liberté d'expression, sur l'Internet ou non, est au cœur de l'individualité humaine et qu'elle constitue l'un des fondements essentiels d'une société sûre et prospère. Nous avons également la conviction que la liberté des médias demeure un élément important des sociétés démocratiques et qu'elle est essentielle à la protection des droits humains et des libertés fondamentales.

Nous sommes donc profondément préoccupés par les informations persistantes selon lesquelles des dispositions du Code pénal azerbaïdjanais sont utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui se traduit par des sanctions de travail correctionnel ou d'emprisonnement comportant un travail obligatoire, en violation de la convention.

Nous prions donc instamment le gouvernement de l'Azerbaïdjan de:

- prendre des mesures immédiates pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire;
- revoir tous les articles pertinents du Code pénal mentionnés par la commission d'experts en limitant clairement le champ d'application de ces dispositions aux situations liées à l'usage de la violence ou à l'incitation à la violence, ou en abrogeant les sanctions comportant du travail obligatoire;
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour atteindre ces objectifs. Nous faisons bon accueil à l'intention récemment exprimée par le gouvernement de collaborer avec l'OIT sur cette question. Nous espérons sincèrement que le gouvernement, dans son prochain rapport à la commission d'experts, mettra en lumière une évolution positive.

Membre gouvernementale, Suisse – Le travail forcé constitue une violation des droits de l'homme. La Suisse s'inquiète dès lors du large champ d'application de plusieurs dispositions du Code pénal de l'Azerbaïdjan qui prévoit des sanctions de travail correctionnel. Elle est préoccupée par l'utilisation de telles dispositions pour sanctionner l'expression d'opinions. La Suisse condamne fermement l'application de dispositions impliquant du travail obligatoire, que ce soit pour sanctionner des personnes qui, de manière pacifique, expriment des opinions politiques ou s'opposent au système politique, ou pour toute autre raison. Ces dispositions et cette pratique sont incompatibles avec la convention.

Tout en remerciant le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations fournies par écrit, la Suisse appelle le gouvernement à continuer à prendre toutes les mesures visant l'élimination de cette pratique et à fournir toutes les informations requises par la commission dans son rapport.

Représentant gouvernemental – Je voudrais vous remercier sincèrement pour l'invitation à participer à cette honorable assemblée et pour l'occasion qui m'a été donnée de présenter notre cas. Nous avons pris note avec attention des précieux commentaires et recommandations exprimés par la commission d'experts et les délégués.

L'échange de vues selon des perspectives différentes démontre encore le bon esprit de coopération et de dialogue constructif, ainsi que l'engagement du gouvernement de l'Azerbaïdjan à adhérer aux normes et aux principes de l'OIT et à les mettre en œuvre. Les commentaires et recommandations sont dûment pris en note. Ils seront transmis à l'équipe spéciale nationale et, assurément, serviront aussi de base aux accords d'assistance technique prévus avec le BIT afin d'aborder les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.

L'OIT apprécie à n'en pas douter la compréhension des honorables orateurs d'aujourd'hui, tout comme les actions et les initiatives déjà menées au cours des derniers mois. Toutefois, bien entendu, l'ampleur des questions déjà soulevées indique qu'il faut poursuivre, dans les

mois à venir, les efforts importants déjà déployés. Dans les informations écrites fournies par la partie azerbaïdjanaise le 16 mai, le gouvernement a fait de son mieux pour refléter et traiter les aspects cruciaux du cas, compte tenu des circonstances et des capacités actuelles. Par conséquent, dans nos informations écrites, des explications relatives à la formulation et à la rédaction de la législation ont été communiquées. Des statistiques sur des cas et les sanctions prises ont également été communiquées. Cependant, étant donné les réactions exprimées aujourd'hui, nous comprenons bien que des informations et des explications complémentaires doivent être fournies, ce que nous ferons. Il semble que certains aspects de la législation et de la pratique dans le domaine du droit pénal doivent être encore davantage précisés, expliqués et éclaircis. De ce fait, les mesures que nous prendrons probablement à l'avenir peuvent être organisées dans deux directions.

Notre première ligne d'action consiste à rassembler et à fournir toutes les informations disponibles sur la situation actuelle de la législation et de la pratique des différents ministères concernés par l'application du Code pénal, notamment le ministère de la Justice, la Cour suprême, le ministère de l'Intérieur et le bureau du procureur général. Comme je l'ai dit dans mon exposé, depuis le début des réformes du droit pénal au cours des trois ou quatre dernières années, 300 modifications ont été apportées aux procédures pénales. Les informations sur les réformes sont encore fraîches: il s'agit d'informations nouvelles, que nous devons fournir et présenter de manière appropriée pour que la commission d'experts les prenne en compte et les examine. Nous devons peut-être aussi faire mieux connaître la réforme du Code pénal.

Notre seconde ligne d'action consistera à préparer et à présenter des informations plus détaillées non seulement sur les cas examinés et sur les statistiques des sanctions prononcées, mais également sur les actes et les faits qui donnent lieu à des poursuites pénales. Il faudra aussi, probablement, donner des précisions sur les délibérations et les décisions des tribunaux, en indiquant pourquoi ces décisions ont été rendues en vertu des articles du Code pénal. Ces informations ne sont pas disponibles actuellement en anglais, mais elles sont déjà accessibles au public, de sorte que tous les experts locaux et les parties intéressées peuvent facilement connaître les décisions et les délibérations des tribunaux en consultant la page Internet de la Cour suprême et des autorités judiciaires azerbaïdjanaises. Les délibérations des tribunaux peuvent déjà être librement et facilement consultées. Cependant, le volume de ces informations est assez important, et elles doivent être correctement traduites en anglais. À cette fin, il faut plus de temps et des ressources supplémentaires.

De plus, nous pourrions identifier les lacunes qui n'ont pas encore été comblées par les réformes actuelles mais qui pourraient inspirer une future réforme. Ainsi, nous pensons que l'assistance technique du BIT contribuera à créer un cadre plus concret pour ces réformes, car elle permettra d'aborder les questions soulevées aujourd'hui par les membres de la commission. Je voudrais également indiquer que, compte tenu des déclarations, commentaires et recommandations exprimés aujourd'hui, nous pensons – et tous les membres de la commission sont vraisemblablement d'accord avec nous – qu'il ne s'agit pas simplement de remplacer tout le travail correctionnel, tout le travail communautaire et toutes les sanctions par des amendes ou d'autres formes de sanctions; cette approche nécessite une étude, nous aurons probablement besoin d'experts, et nous devons également faire intervenir les ministères concernés, parce qu'ils sont les principaux moteurs des réformes du droit pénal, pour obtenir des explications et en tenir compte dans le contexte et le cadre de la coopération du BIT.

C'est pourquoi nous œuvrons en étroite collaboration avec l'OIT par le biais du Bureau à Genève et des fonctionnaires du bureau régional qui se rendront en Azerbaïdjan à la mi-juin, et également au moyen de l'assistance technique.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations qu'il a pu fournir au cours de la discussion. Nous remercions aussi les intervenants pour leurs contributions. Néanmoins, de nombreuses informations concordantes obligent à s'interroger sur la question de savoir s'il est possible d'exercer librement les libertés publiques en Azerbaïdjan.

Ces libertés publiques sont essentielles pour le respect des normes internationales du travail et des droits et libertés qu'elles consacrent. C'est pourquoi la convention elle-même interdit expressément, à l'article 1 a), l'imposition de peines de travail au motif de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Malheureusement, il est manifeste que la législation et la pratique azerbaïdjanaises sont en contradiction flagrante avec cette disposition depuis de nombreuses années.

Par conséquent, force est de demander au gouvernement de modifier sa législation dans les plus brefs délais afin d'abolir les sanctions pénales imposées aux personnes qui expriment des opinions politiques pacifiques et dissidentes. Afin de se conformer à l'article 1 a) de la convention, l'Azerbaïdjan doit veiller à ce que toute sanction pénale comportant une obligation de travailler soit supprimée pour ces personnes.

Nous considérons également qu'il est essentiel que l'Azerbaïdjan annule toutes les peines de travail en cours d'exécution, ou qui restent à purger, qui ont été imposées au motif de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Nous saluons le signal positif donné par la loi d'amnistie adoptée en novembre 2021 qui a annulé les sanctions de travail correctionnel pour plus de 17 000 personnes; nous espérons que ces sanctions ne seront plus imposées à l'avenir et qu'une loi d'amnistie ne sera plus nécessaire.

En outre, nous demandons au gouvernement de rétablir des conditions garantissant pleinement le libre exercice des libertés publiques, sans lesquelles l'ensemble des libertés et des droits fondamentaux du travail ne peut être pleinement garanti. Pour rétablir pleinement ces conditions propices à l'exercice des libertés publiques, nous appelons le gouvernement de l'Azerbaïdjan à veiller à ce que les victimes de peines de travail prononcées en violation de la convention aient accès à des moyens de recours adéquats et à la réparation du préjudice subi.

Nous saluons toutefois les initiatives annoncées par le gouvernement pour remédier à la situation et nous espérons que ces initiatives seront mises en œuvre dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous encourageons le gouvernement de l'Azerbaïdjan à poursuivre le dialogue avec l'OIT sur cette question, et à lui fournir toutes les informations pertinentes afin de procéder à une analyse approfondie de la conformité de la législation et de la pratique de l'Azerbaïdjan avec la convention. Enfin, pour mettre en œuvre ces recommandations, nous appelons le gouvernement à honorer son engagement de recourir à l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants, et en particulier le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations écrites et orales qu'il vient de communiquer à la commission concernant la mise en conformité du droit et de la pratique nationale avec la convention. Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention est une

convention fondamentale, et qu'à ce titre elle nécessite une attention particulière de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux.

Notre position par rapport à l'Azerbaïdjan est claire: on ne transige pas avec la liberté d'expression pacifique ni avec les droits fondamentaux connexes. Ceci est un cas d'une extrême gravité.

En ce qui concerne le Code pénal et son application aux personnes qui expriment leur opinion, le groupe des employeurs prie le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne, qui de manière pacifique exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique social ou économique établi, ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire.

Nous espérons que la demande d'assistance technique pour mener les réformes législatives nécessaires, actuellement promises par le gouvernement, parviendra auprès du BIT dans les plus brefs délais. C'est une opportunité unique pour veiller à l'application conforme de la convention. Le groupe des employeurs prie le gouvernement de l'Azerbaïdjan d'y collaborer de manière constructive afin que la réforme du Code pénal et des pratiques actuelles soient menées à bien.

Enfin, et ceci est d'une extrême importance, nous comptons sur le gouvernement pour qu'il dépose en temps utile les informations demandées, et qu'il se conforme au cycle de présentation des rapports. Nous insistons sur la qualité et la pertinence de ces données afin de pouvoir évaluer les progrès effectifs en droit et dans la pratique. Nous comptons donc sur l'attitude positive du gouvernement afin que ce cas ne revienne pas une deuxième fois devant la commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré que des sanctions pénales comportant du travail obligatoire continuent d'être appliquées en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. La commission a également noté avec déception que plusieurs dispositions de la législation nationale qui prévoient ces sanctions n'ont pas été abrogées ou modifiées pour les mettre en conformité avec la convention.

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

- **garantir que le droit d'avoir ou d'exprimer certaines opinions politiques ou de manifester son opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, sans menace de sanctions comportant du travail obligatoire, est pleinement respecté, conformément à l'article 1 a) de la convention;**
- **abroger ou modifier les dispositions pertinentes du Code pénal, y compris celles qui prévoient des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de les mettre en conformité avec la convention;**

- **annuler les condamnations et abandonner toutes les charges contre des personnes qui ont exprimé des opinions politiques ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;**
- **garantir l'accès à des recours judiciaires efficaces pour les victimes de travail obligatoire en violation de la convention; et**
- **élaborer un plan d'action, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs libres et indépendantes, pour mettre en œuvre les présentes conclusions sans délai.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre effectivement en œuvre les conclusions de la commission.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Nous tenons à remercier une fois de plus les membres de la commission, les partenaires sociaux et les gouvernements pour la discussion constructive et tournée vers l'avenir de notre cas et pour la reconnaissance des développements et des efforts déployés par le gouvernement en la matière. Nous prenons bonne note des conclusions adoptées par la Commission de la Conférence. Elles seront transmises à l'équipe spéciale nationale et serviront également de base pour des consultations approfondies avec l'équipe d'experts du bureau régional de l'OIT qui viendra en Azerbaïdjan du 20 au 22 juin prochain. Les discussions doivent avoir lieu pendant la Conférence, et seront suivies d'une série de réunions bilatérales qui déboucheront sur des actions à prendre dans les mois à venir. Nous tenons à réaffirmer que notre pays s'est engagé à respecter et à mettre en œuvre pleinement ses obligations au titre des conventions de l'OIT. Nous continuerons donc à travailler avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées au sein du gouvernement, ainsi qu'avec l'assistance technique du BIT, sur la législation et les pratiques liées à la mise en œuvre de la convention en Azerbaïdjan.

Bélarus (ratification: 1956)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement du Bélarus a examiné le rapport de 2022 de la commission d'experts et se voit dans l'obligation de réaffirmer, à son grand regret, que, comme par le passé, les arguments de la partie biélorusse concernant le respect de la convention, la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et la situation après les élections présidentielles de 2020 ne sont pas pris en compte.

La position concernant le cas du Bélarus n'est fondée que sur les plaintes du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), de la Confédération syndicale internationale (CSI), d'IndustriALL Global Union et d'autres structures. Leurs analyses et leurs allégations sont souvent conditionnées par des motivations politiques; leurs dirigeants ont une opinion biaisée et incorrecte s'agissant du sens donné au développement et du choix géopolitique du Bélarus et cette opinion ne devrait pas servir de critère à la formation d'une perception objective de la situation dans le pays.

Il apparaît aujourd'hui clairement que le brusque changement négatif des analyses faites par les organes de contrôle de l'OIT s'agissant du Bélarus est exclusivement lié aux événements politiques qui se sont produits dans le pays.

Le gouvernement insiste sur le fait qu'une telle approche est injuste, contreproductive et totalement inacceptable et qu'elle peut devenir un obstacle sérieux au développement des relations constructives concernant la mise en œuvre des recommandations, tant à l'intérieur du pays qu'avec des représentants de l'OIT.

Des événements de nature purement politique, sans lien avec le dialogue social dans le domaine du travail, ne devraient pas servir de fondement à l'analyse de la situation concernant la convention n° 87.

Dans le même temps, les plaintes que l'OIT a reçues témoignent de la volonté de leurs auteurs d'amener délibérément et indûment des questions politiques dans la sphère de compétence de l'OIT dans le but d'exercer une pression sur le pays par l'intermédiaire de cette Organisation internationale respectée.

Compte tenu de ce qui précède, ainsi que des recommandations de la commission d'experts, le gouvernement estime qu'il est nécessaire de formuler les commentaires ci-après.

Mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête

Le gouvernement prend note avec un profond regret de l'analyse négative qui est faite des efforts qu'il déploie pour nouer des relations constructives avec les partenaires sociaux et l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations adressées à la partie biélorusse

Le gouvernement accorde aux commentaires et aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT toute l'attention qu'ils méritent. Ceci étant, les organes de l'OIT devraient adopter une approche plus critique par rapport à la teneur des plaintes qu'ils reçoivent et ne devraient pas fonder leur position sur des données non confirmées. Les plaintes des syndicats ne sont pas toujours motivées par une situation objective et ne reflètent pas toujours la réalité des faits.

Nous pensons que la position d'ouverture du gouvernement et le fait que celui-ci est prêt à dialoguer de manière constructive avec les partenaires sociaux et l'OIT constituent une bonne base à la poursuite des échanges sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête qui supposent intrinsèquement que tous les acteurs concernés œuvrent systématiquement sur le long terme à l'amélioration du dialogue social, en tenant obligatoirement compte des réalités et des intérêts nationaux du Bélarus.

Le gouvernement a déjà pris une série de mesures ciblées qui ont eu pour effet de mettre pleinement en œuvre certaines recommandations; des progrès substantiels ont été accomplis sur la voie de l'application des autres.

Ainsi, les recommandations de la commission d'enquête ont été portées à l'attention de la population. Des mesures systématiques ont été prises pour informer les représentants du pouvoir judiciaire et les autorités de poursuite du fait qu'il est nécessaire d'examiner attentivement les plaintes pour discrimination antisyndicale. Un mécanisme supplémentaire de protection des droits syndicaux a été mis en place: le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans les domaines social et du travail (ci-après le Conseil tripartite) s'est vu confier la fonction d'organisme tripartite indépendant qui jouit de la confiance de toutes les parties intéressées. Des mesures ont été prises pour libéraliser l'enregistrement des syndicats: la commission républicaine d'enregistrement a été dissoute, et la prescription relative à l'obligation de compter au moins 10 pour cent des effectifs pour former un syndicat a été

supprimée. Le gouvernement suit constamment les questions relatives aux relations entre la direction des entreprises et les syndicats en affirmant sans ambages qu'il considère que l'ingérence des dirigeants d'entreprise dans les activités des organisations syndicales est inadmissible.

Il convient de souligner que le gouvernement ne cesse de suivre clairement les accords conclus et les plans élaborés conjointement avec l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations.

Comme suite aux travaux de la mission de contacts directs menée dans le pays en 2014, avec le soutien de l'OIT, plusieurs activités de coopération technique internationales ont été menées dans le but de mettre en œuvre certaines recommandations de la commission d'enquête.

Même si, à l'heure actuelle, les propositions de la mission de contacts directs ont été mises en œuvre avec succès, le gouvernement souhaite poursuivre ses échanges avec l'OIT, tant sur l'application des recommandations que sur un plus large éventail de questions qui servent les buts et les objectifs de l'Organisation.

Le gouvernement renouvelle son engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et se dit prêt à poursuivre les échanges constructifs avec les partenaires sociaux et le Bureau international du Travail sur des sujets de préoccupation ainsi que sur un plus large éventail de questions d'ordre social et professionnel, pour autant que soient pris en compte les réalités et les intérêts souverains de la République du Bélarus.

Recommandation n° 8 de la commission d'enquête

Traduire en justice les auteurs d'infraction

Dans leurs recommandations, les organes de contrôle de l'OIT renvoient à la recommandation n° 8 de la commission d'enquête selon laquelle une protection adéquate, voire une immunité contre la détention administrative, devrait être accordée aux dirigeants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles.

Il convient de noter que cette recommandation ne signifie nullement que les travailleurs syndiqués ne sont pas tenus d'assumer leurs responsabilités en cas d'acte illicite. En outre, la nécessité de respecter l'état de droit dans l'exercice des droits reconnus par la convention n° 87 est consacrée au paragraphe 1 de l'article 8 de ladite convention de l'OIT.

À ce propos, nous considérons qu'il est nécessaire d'insister sur le fait que toute allégation selon laquelle des militants syndicaux ont été traduits en justice du simple fait qu'ils ont participé à des manifestations pacifiques et à des grèves légales est fausse et entièrement infondée. Des motifs juridiques graves ont conduit à traduire en justice les citoyens qui avaient commis des actes interdits par la loi.

Par conséquent, tout appel à la libération des militants syndicaux, qui faut-il le souligner ont été jugés responsables d'actes contraires à la loi, et à l'abandon de toutes les charges à leur encontre est absolument dénué de fondement.

Impartialité et indépendance de la justice, procès équitable

Le principe de l'état de droit est respecté au Bélarus. L'État garantit les droits et les libertés des citoyens, consacrés par la Constitution et la législation et énoncés dans les obligations internationales.

En vertu des dispositions de l'article 60 de la Constitution, toute personne se voit garantir la protection de ses droits et libertés par un tribunal compétent, indépendant et impartial.

Les juges, dans l'administration de la justice, sont indépendants et uniquement assujettis à la loi. L'ingérence dans les activités des juges est inacceptable et engage la responsabilité de l'auteur d'un tel acte devant la loi.

Les procès sont publics dans tous les tribunaux. Les audiences à huis clos sont autorisées dans les cas prévus par la loi, dans le respect de toutes les règles de procédure.

La justice est rendue sur la base de la compétitivité et de l'égalité des parties dans la procédure.

Les décisions de justice s'imposent à tous les citoyens et tous les fonctionnaires.

Les parties et les personnes qui participent à la procédure ont le droit d'interjeter appel contre toute décision, condamnation ou autre décision judiciaire.

Rien n'empêche un citoyen de saisir la justice.

Enregistrement des syndicats

Examen des questions d'enregistrement dans le cadre du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans les domaines social et du travail

Au Bélarus, dans la législation, tout a été fait pour garantir que les syndicats et leurs structures organisationnelles puissent parvenir au terme de la procédure d'enregistrement officiel.

Les décisions qui portent atteinte au droit des citoyens de s'affilier à des syndicats sont prises dans le strict respect de la législation actuelle, sur la base du principe selon lequel une considération maximale est accordée aux intérêts et aux droits des citoyens et des syndicats.

Afin d'élargir leurs possibilités en matière d'obtention d'une adresse légale, les syndicats peuvent être domiciliés non seulement à l'adresse où se trouve l'employeur, mais aussi à n'importe quelle autre adresse.

Comme le montre la pratique, aujourd'hui, la nécessité de confirmer la présence d'une adresse légale ne constitue pas un obstacle à l'enregistrement des syndicats.

Les refus d'enregistrement sont rares et se font pour des raisons objectives qui, la plupart du temps, ne sont pas liées à l'absence de confirmation d'une adresse légale. Les principales raisons d'un refus sont le non-respect, par le syndicat, des dispositions de la loi relatives à la procédure de création d'organisations syndicales et de soumission de toutes les informations et de tous les documents nécessaires aux autorités chargées de l'enregistrement.

Étant donné que, si la procédure de création d'un syndicat est suivie, les documents relatifs à l'enregistrement, une fois que les problèmes constatés ont été résolus, peuvent être à nouveau soumis aux autorités chargées de l'enregistrement, le refus d'enregistrer un syndicat n'équivaut pas à une interdiction de création d'un syndicat (sa structure organisationnelle) et ne constitue pas un obstacle insurmontable à l'enregistrement.

Les questions relatives à l'enregistrement des syndicats pourront être examinées par le Conseil tripartite lorsque celui-ci reprendra ses travaux (après amélioration de la situation épidémiologique).

Cela étant, l'examen de toute question dans le cadre du Conseil tripartite n'est opportun que si les documents que les parties lui soumettent confirment réellement l'existence d'un problème. Si tel n'est pas le cas, les membres du conseil n'auront pas de raison d'examiner la question ni d'en débattre.

Organisation et tenue de manifestations collectives publiques

Réception et utilisation d'aide étrangère gratuite

Le gouvernement note avec regret que ses arguments concernant les conséquences potentiellement destructrices de la mise en œuvre de recommandations visant à affaiblir le contrôle, par l'État, des fonds qui entrent dans le pays depuis l'étranger et à supprimer la responsabilité des structures syndicales en cas d'infraction pendant les manifestations collectives ne sont pas pris en compte.

La procédure établie dans le pays pour recevoir l'aide étrangère gratuite est liée, sans raison valable, aux articles 5 et 6 de la convention n° 87. Or ces articles ne contiennent pas de dispositions sur le droit des syndicats de recevoir une assistance financière gratuite ou autre pour mener des activités politiques et agiter le peuple.

La législation nationale n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide étrangère gratuite. Cependant, elle définit les conditions (buts) quant à l'utilisation de l'aide étrangère gratuite et prévoit que cette aide doit être enregistrée selon les prescriptions. La procédure d'enregistrement est simple et peut être rapidement menée à terme.

Aucune réception d'aide étrangère gratuite n'a été refusée. Il n'y a eu aucun cas de liquidation de syndicats pour violation de la procédure relative à l'utilisation de cette aide.

Il n'en reste pas moins que le fait d'offrir à des forces externes la possibilité de subventionner des manifestations collectives dans le pays peut être utilisé dans le but de déstabiliser la situation sociopolitique et socio-économique, déstabilisation qui, à son tour, a des effets extrêmement néfastes sur la vie de la société et le bien-être des citoyens.

S'il est interdit de bénéficier d'une aide étrangère gratuite à des fins d'activités politiques et d'agitation, c'est pour favoriser les intérêts de la sécurité nationale et la nécessité de bannir tout risque d'influence préjudiciable exercée par des forces externes dans le but de déstabiliser la situation sociopolitique et socio-économique.

La procédure actuelle relative à l'organisation et à la tenue de manifestations collectives dans le pays n'entre pas en conflit avec les principes de la liberté syndicale et est pleinement conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les normes de la législation qui prévoient des sanctions en cas de violation de la procédure relative à l'organisation et à la tenue de manifestations collectives, aux conséquences préjudiciables graves, visent à prévenir les actes illégaux dangereux pour la société, lesquels constituent une menace réelle pour la vie et la santé des citoyens.

Au cours de manifestations collectives, les syndicats doivent respecter l'ordre public et ne devraient a priori pas autoriser des actions qui feraient perdre à l'événement son caractère pacifique et nuiraient gravement aux citoyens, à la société et à l'État.

La sanction prévue par la loi pour les organisateurs de manifestations collectives, qui causent des préjudices importants, nuisent aux droits et aux intérêts des citoyens et des organisations, ainsi qu'à l'État ou aux intérêts du public, n'est pas et ne devrait pas être

objectivement interprétée comme un moyen de dissuader les citoyens et les syndicats d'exercer leur droit à la liberté de réunion pacifique.

Seul un tribunal peut décider de mettre un terme aux activités d'un syndicat pour violation de la loi sur les manifestations collectives ayant causé des préjudices importants, ayant nui aux droits et aux intérêts des citoyens, des organisations, de la société et de l'État.

Les modifications apportées à la loi sur les manifestations collectives ne contiennent pas de dispositions qui interdisent aux citoyens d'exercer leur droit de réunion pacifique dans le but de protéger leurs droits et leurs intérêts légitimes. La modification de ladite loi vise l'organisation, la préparation et la commission d'actes qui portent atteinte à l'indépendance, à l'intégrité territoriale et à la souveraineté de l'État, aux fondements de l'ordre constitutionnel et à la sécurité publique par l'organisation d'émeutes massives, la conduite d'actes de vandalisme associés à des dommages matériels ou à la destruction de biens, la saisie de bâtiments et de structures, ainsi que d'autres violations flagrantes de l'ordre public, ou la participation active à de tels actes.

Compte tenu de la pression politique et économique sans précédent qui pèse sur le Bélarus et qui vise à affaiblir son potentiel économique, à ralentir le développement et à abaisser le niveau de vie des citoyens, nous pensons que l'assouplissement de la responsabilité en cas de violation de la procédure relative à la tenue de manifestations collectives et la suppression des restrictions concernant l'utilisation de l'assistance financière étrangère aux fins d'activités politiques et d'agitation contribueront à créer les conditions propices au renforcement de l'influence extérieure destructrice sur la situation du pays, ce qui ne sert pas les intérêts nationaux du Bélarus.

Droit de grève

La procédure actuelle relative à l'organisation et à la conduite de grèves au Bélarus ne contredit pas les normes internationales du travail et permet aux citoyens d'exercer pleinement leur droit de mener une grève légale dans le but de régler un conflit collectif du travail.

Conformément à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les États sont tenus d'assurer le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

Au Bélarus, une grève est le refus temporaire et volontaire des travailleurs d'exercer leurs fonctions (en totalité ou en partie) dans le but de régler un conflit collectif du travail (article 388 du Code du travail).

D'après l'article 22 de la loi sur les syndicats, les syndicats ont le droit d'organiser et de mener des grèves conformément à la loi, tandis que les revendications politiques sont interdites pendant les grèves menées à l'initiative de syndicats.

L'interdiction de revendications politiques pendant une grève est également consacrée par la troisième partie de l'article 388 du Code du travail de la République du Bélarus.

Les actions revendicatives non autorisées qui ont eu lieu dans la République et les tentatives d'organiser un mouvement de grève dans les entreprises sans tenir compte des prescriptions de la loi n'ont rien à voir avec l'exercice des droits et libertés syndicaux mené dans le but de protéger les travailleurs ou les droits sociaux et économiques des citoyens ni avec les tâches que les syndicats doivent accomplir.

Les organisateurs de protestations illégales dans les entreprises, en poursuivant des objectifs purement politiques éloignés de la réalisation des droits et libertés des travailleurs, ont délibérément trompé les travailleurs quant à la légalité de ces agissements, en remplaçant des concepts juridiques tels que la grève et la manifestation collective.

Les autorités ont, quant à elles, appelé à maintes reprises les citoyens à répondre de manière nuancée et prudente aux appels à la participation à des manifestations collectives appelées mouvement de grève, et à ne pas succomber aux provocations qui poussent à causer des préjudices économiques aux entreprises et à l'État et à violer les droits et intérêts d'autres citoyens.

La mise en œuvre de propositions visant à légaliser les grèves à caractère politique ne contribuera guère à l'exercice du droit des syndicats de mener leurs activités en toute liberté, car cela donnera davantage de possibilités d'abus à différentes structures destructives et servira à saper le potentiel économique de la République, ce qui défend les intérêts d'aucune partie au dialogue social.

Les informations présentées dans les plaintes des syndicats concernant des citoyens qui seraient la cible de discrimination, de pression et de répression du simple fait de l'exercice de leur droit de participer à une grève pacifique ne correspondent pas à la réalité.

Il n'y a pas eu de grève légale dans les entreprises de la République.

Les citoyens, représentés dans les plaintes comme étant des travailleurs ayant subi des actions répressives de la part des employeurs et de l'État, sont légitimement responsables d'un point de vue disciplinaire ou administratif de violations précises de la discipline du travail et d'autres dispositions de la loi.

Ainsi, il semble illogique, incorrect et totalement infondé de dire que ces travailleurs ont fait l'objet de mesures répressives du simple fait qu'ils avaient participé à des grèves prétendument pacifiques et légales et que, par conséquent, ils doivent être libérés et réintégrés dans leur travail (etc.), et recevoir des compensations financières.

Consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs

Dans la République du Bélarus, un système de partenariat social, dans le cadre duquel les organismes publics, les associations d'employeurs et les syndicats échangent sur le développement et la mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État, a été créé et fonctionne bien.

L'élaboration de projets d'actes juridiques normatifs régissant les questions d'ordre social et de la sphère du travail se fait avec la participation directe des partenaires sociaux.

S'agissant des propositions relatives à la modification de la réglementation du Conseil des ministres de la République du Bélarus (approuvée par l'ordonnance n° 193 du 14 février 2009), nous considérons qu'il est nécessaire de rappeler que les projets de décision du gouvernement sur des questions concernant les droits et les intérêts des citoyens dans le domaine du travail et dans la sphère socio-économique, conformément à ladite réglementation, sont envoyés pour commentaire ou proposition à la Fédération des syndicats du Bélarus, en tant que centrale syndicale nationale, la plus grande association indépendante et volontaire de syndicats de la République qui représente plus de 4 millions de personnes, ce qui en fait l'organisation de travailleurs la plus représentative.

Cette approche ne contrevient ni aux principes ni aux normes et permet de tenir compte, dans toute la mesure possible, des intérêts des travailleurs pendant les consultations et au cours de l'élaboration des textes législatifs.

Règlement des conflits du travail

Le gouvernement réaffirme qu'il souhaite poursuivre son travail conjoint avec les partenaires sociaux et l'OIT pour améliorer le système de règlement des conflits du travail.

Le gouvernement remercie vivement le Bureau international du Travail pour son assistance s'agissant de l'amélioration du fonctionnement du Conseil tripartite qui a été créé avec l'appui consultatif du Bureau international du Travail en tant qu'organisme qui jouit de la confiance de toutes les parties et qui a pour but d'examiner la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de régler d'autres problèmes de communication avec les partenaires sociaux, y compris d'étudier les plaintes déposées.

Par conséquent, à ce stade, il incombe au Conseil tripartite (hors procédure judiciaire) d'examiner les points soulevés par les syndicats. Cela étant, le gouvernement est prêt à avancer sur la voie de la poursuite de l'amélioration de cette fonction du conseil ou par la création d'une autre structure.

Le gouvernement espère poursuivre le dialogue ouvert et constructif avec l'OIT afin de garantir le développement progressif et harmonieux de la République du Bélarus ainsi que le bien-être et la prospérité de ses citoyens.

Il n'en reste pas moins que le gouvernement est extrêmement préoccupé par le fait qu'aujourd'hui, plusieurs pays, ainsi que des structures et des organisations étrangères, contribuent activement à déstabiliser la situation dans la République du Bélarus au lieu de développer une coopération mutuellement bénéfique et de renforcer la solidarité mondiale et la cohérence des politiques dans les sphères économiques, sociales et d'autre nature.

Une attaque agressive et de grande ampleur a été lancée contre notre pays dans le domaine de l'information et des manœuvres sont déployées pour donner une image extrêmement négative de l'État sur la scène internationale. Le but de toutes ces actions est de justifier les sanctions sans précédent et insensées prises contre les entreprises, les organisations et les fonctionnaires du Bélarus.

Au grand regret du gouvernement, des pays qui lui sont hostiles et plusieurs structures instrumentalisent le forum qu'est l'OIT pour porter des accusations infondées contre la République du Bélarus, qui n'ont rien à voir avec la situation réelle.

Compte tenu de la situation actuelle, le gouvernement saurait gré aux organes de l'OIT d'adopter une attitude impartiale s'agissant des processus engagés dans le pays et de refuser les analyses critiques hâtives des actions menées par les autorités nationales dans le but de rétablir l'ordre public dans le pays.

Le gouvernement demande que le «cas du Bélarus» fasse l'objet d'un examen objectif et complet qui tienne compte de tous les arguments, commentaires et informations qu'il a présentés.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Protection sociale** – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer devant la

commission au sujet de l'application de la convention par le Bélarus, et de l'application des conclusions de la commission d'enquête.

L'an dernier, des critiques ont été adressées au gouvernement et des recommandations ont été formulées. J'espère que nous serons en mesure de rendre compte des progrès accomplis, et je m'efforcerai de le faire. Je suis sûr que chacun aura pris connaissance des conclusions de la commission d'enquête et se rendra compte à quel point la situation est contrastée.

Tout d'abord, en ce qui concerne les recommandations, le gouvernement biélorusse a informé le Bureau international du Travail (BIT) que l'application des conclusions tiendrait compte de la situation réelle et du préjudice potentiel pour les intérêts nationaux. En effet, parmi les 12 recommandations, certaines n'ont suscité aucun doute quant à leur possible application. Elles ont été clairement et rapidement appliquées. Par exemple, nous avons diffusé rapidement et largement les conclusions de la commission d'enquête en prenant des mesures pour informer le pouvoir judiciaire et le bureau du procureur de la nécessité d'un examen détaillé des plaintes pour une éventuelle discrimination antisyndicale et, à cette fin, nous avons organisé une série de séminaires en collaboration avec le BIT.

En ce qui concerne la simplification de l'enregistrement, des décisions ont été prises pour modifier l'obligation légale de 10 pour cent des employés pour créer un syndicat. Parmi les 12 recommandations, certaines requièrent des actions de nature plus globale et générale. Par exemple, le gouvernement du Bélarus a l'intention de revoir le système juridique et le système de résolution des conflits en collaboration avec les partenaires sociaux. Il est évident que de telles recommandations doivent impliquer un lien systémique avec les partenaires sociaux, sans calendrier précis quant à leur mise en œuvre. Pour de nombreux pays, et pas seulement le Bélarus, il s'agit d'un travail constant.

Pour ce qui est des recommandations relatives à la législation sur les événements de masse, je tiens à souligner que, au Bélarus, il n'existe pas de règles propres à ce secteur. Tous sont égaux devant la loi et tous sont également tenus de la respecter. En ce qui concerne l'aide étrangère gratuite, il n'y a pas d'interdiction légale de la recevoir mais la loi définit clairement les objectifs de son utilisation et son ordre d'enregistrement. Je tiens à souligner que ces règles et règlements s'appliquent à toutes les personnes morales.

Un sujet de préoccupation soulevé par la commission d'experts concerne le fait que l'interdiction présumée de recevoir de l'aide étrangère gratuite est en violation de la convention. Je tiens à noter que, bien que l'application de la conclusion de la commission d'experts pose actuellement des difficultés, la liquidation des syndicats ne peut être décidée que par décision de justice. Au cours des vingt dernières années, il n'y a eu aucun cas de liquidation d'un syndicat pour utilisation abusive d'une aide étrangère gratuite.

Pour en venir à la question des manifestations de masse, la législation biélorusse actuelle ne constitue pas en fait une entrave à la liberté de réunion. Il existe certaines limitations quant aux objectifs, qui peuvent trouver leur origine dans la sûreté et la sécurité de l'État et du public et qui sont pleinement conformes aux normes internationales en matière de droits civils et politiques. La dissolution de syndicats pour l'organisation d'événements de masse est également une chose qui ne s'est pas produite. En tant que telle, la pratique de l'application de notre règlement parle d'elle-même.

Je voudrais maintenant parler des grèves. La question des grèves n'est pas couverte par les recommandations. Cependant, depuis plusieurs années, la commission d'experts a demandé diverses modifications du Code du travail en ce qui concerne la réglementation de

l'organisation et de la tenue des grèves. Sur ce point, la position du gouvernement est claire et bien connue. Toutes les garanties nécessaires au droit de grève d'un citoyen au Bélarus sont prévues par les dispositions constitutionnelles ainsi que par le Code du travail et la loi sur les syndicats. La grève est une possibilité extrême de résolution des conflits – un dernier recours – et il existe donc des conditions pour le règlement des conflits par les pourparlers et la conciliation. Nous pensons que la législation biélorusse, dans ce domaine, ne pose aucun obstacle au respect des normes de l'OIT.

Une autre question importante sur laquelle je voudrais attirer votre attention est la suivante. La question de l'application des recommandations a toujours évolué de manière positive. En 2009, le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail a été créé. Son mandat a été conçu en liaison avec les partenaires sociaux et l'OIT. Le Conseil tripartite a servi de principal forum de discussion sur les questions d'actualité relatives à l'application des droits, notamment la liberté d'association et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, ainsi que sur les éventuelles modifications législatives. La commission a pris note de ces mesures positives.

En 2009, des progrès ont été constatés en termes de mise en œuvre par le Bélarus des conclusions de la commission d'enquête. Lors de la mission de contacts directs qui s'est tenue à Minsk en 2014, il a également été noté plusieurs éléments de pluralisme syndical. Ce sont là quelques-unes des mesures positives prises par le gouvernement pour promouvoir le tripartisme. Un autre exemple concerne le fait que pour la première fois, en 2017, le Bélarus ne figurait pas sur une liste restreinte et que les obligations concernant les rapports relatifs à la convention ont été soumises à un cycle régulier de rapports.

De l'avis général au sein de l'OIT, la situation concernant la mise en œuvre des conclusions de la commission d'enquête a pris un tournant positif. Le Bélarus a fait preuve de bonne volonté en termes de coopération future. En 2019, nous avons célébré le centenaire de l'OIT; il s'agissait d'un événement majeur qui a été suivi par la ratification de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Ces conventions sont entrées en vigueur en février de l'année dernière.

Deux autres événements majeurs ont eu lieu – une conférence tripartite sur le dialogue social et des séances du Conseil tripartite au niveau des régions et des branches d'activité, qui ont impliqué une consultation avec des fonctionnaires de l'OIT sur les questions de tripartisme. Beaucoup a été fait pour faire avancer notre travail avec l'OIT et les efforts du gouvernement, à cet égard, ont été dûment notés par l'OIT.

Mais malheureusement, en 2020, les organes de contrôle de l'OIT ont changé d'avis et de toute évidence, les événements politiques en sont la cause. Après les élections politiques d'août 2020, les forces d'opposition destructrices ont tenté de prendre le pouvoir dans le pays, ce qui a donné lieu à des manifestations de rue illégales. J'attire votre attention sur le fait que ces manifestations n'avaient aucun lien avec les droits et libertés syndicales et que, dans ces circonstances, l'État a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir l'ordre public et éviter le chaos et la déstabilisation de la situation dans le pays.

À l'heure actuelle, la République du Bélarus traverse une période difficile. Les pays occidentaux, en premier lieu les membres de l'Union européenne et les États-Unis d'Amérique, ainsi que les syndicats qui les représentent, cherchent à imposer des mesures coercitives unilatérales appelées à nuire non seulement aux entreprises, mais aussi aux personnes ordinaires, et à générer des tensions dans notre société.

Nous sommes profondément inquiets de constater que ce type de pression est exercé sur le Bélarus sous la forme d'une discréditation non fondée de notre pays. Il est de notoriété publique que les membres de l'opposition biélorusse qui se trouvent à l'étranger s'emploient activement à saper les efforts du gouvernement biélorusse en ayant recours à l'article 33 de la Constitution de l'OIT pour atteindre leurs objectifs politiques.

De telles tentatives peuvent porter gravement atteinte à la position d'autorité de l'OIT, révélant que des pays ou des groupes de pays sont capables de manipuler l'OIT à leurs propres fins. Le gouvernement du Bélarus demande à la commission d'empêcher toutes tentatives de politiser ses travaux. La commission devrait travailler exclusivement dans le cadre de ses attributions.

Le gouvernement de la République du Bélarus est prêt à s'engager dans un partenariat constructif qui ne se résume pas à de vaines paroles. Membre de longue date de l'OIT, la République du Bélarus s'attache à promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail. Le Bélarus a ratifié toutes les conventions fondamentales. Le pays a mis en place un ensemble complet de mesures de protection sociale couvrant tous les aspects de l'activité humaine et connaît par ailleurs un très faible taux de chômage. Il est évident que le Bélarus a réalisé des progrès et des développements significatifs en termes de respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Membres travailleurs – Le gouvernement du Bélarus continue de violer impunément ses obligations au titre de la convention. La commission a déjà discuté de l'application de la convention par le Bélarus en 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2014, 2015 et 2021. Avant 2005, la commission a discuté du Bélarus au regard de cette convention en 1997, 2001, 2002 et 2003, ce qui a conduit à la création d'une commission d'enquête par le Conseil d'administration en 2003, et à l'adoption de son rapport en 2004. Notre commission est appelée à discuter à nouveau de ce cas.

Lors de nos discussions de l'an dernier, le représentant gouvernemental du Bélarus a proféré de sinistres menaces à l'encontre des syndicats indépendants après les avoir qualifiés d'ennemis de l'État. Nous avons condamné ces menaces et les avons portées à l'attention du Bureau et du Directeur général.

Aujourd'hui, la situation des syndicats indépendants, de leurs dirigeants et de leurs membres au Bélarus s'est dramatiquement détériorée. Le gouvernement s'engage dans la répression et la destruction intentionnelle et systématique des syndicats indépendants au Bélarus.

Tous les syndicats indépendants, leurs dirigeants et leurs membres font l'objet d'attaques incessantes. Le 19 avril 2022, plus de 20 dirigeants et militants du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) ont été arrêtés par le Comité de sécurité de l'État, parmi lesquels Alexander Yaroshuk, président du BKDP et membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich, vice-président du BKDP et Gennady Fedynich, dirigeant du Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP). Ces personnes, ainsi que d'autres, ont été inculpées en vertu de l'article 342 de la première partie du Code pénal d'avoir organisé et préparé des actes perturbant gravement l'ordre public ou d'avoir pris une part active à ces actes, cette inculpation étant passible d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à quatre ans.

Le 13 mai, le conseil du BKDP s'est réuni et a nommé le président du Syndicat indépendant des mineurs et des travailleurs de la chimie du Bélarus (BNP), Maxime Pazniakou, comme président par intérim.

Le 17 mai déjà, Maxime Pazniakou a été arrêté par les autorités de l'État. Il a été condamné à quinze jours de détention administrative le 19 mai et cette peine aurait dû expirer aujourd'hui, mais il a été condamné à une autre période supplémentaire de quinze jours.

Le 18 mai, la vice-présidente du syndicat REP, Zinaida Mikhniuk, a été reconnue coupable, en vertu de l'article 368 du Code pénal, d'avoir insulté le Président de la République du Bélarus. Elle a été condamnée à deux ans d'emprisonnement dans une colonie pénitentiaire de sécurité générale.

Le 19 mai de cette année, les procureurs ont exigé que le BNP remette des documents syndicaux, notamment des informations sur les membres du syndicat. Des demandes similaires ont été adressées à d'autres affiliés du BKDP, tels que le Syndicat libre du Bélarus (SPB) et le Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM).

Ces demandes ont été faites alors que tous les documents syndicaux avaient déjà été saisis par les forces de sécurité spécialisées, lors des perquisitions du 19 avril, soit un mois plus tôt.

Le 25 mai de cette année, des agents de sécurité sont arrivés au bureau du BNP situé à Soligorsk et Alexander Mishuk, président du BNP de la JSC «Belaruskali», a été emmené sans qu'aucune information ne lui soit donnée. Les agents syndicaux ont été fouillés, les téléphones portables et autres appareils des dirigeants syndicaux ont été confisqués, et les employés ont dû signer des accords de non-divulgateion.

Au début du mois d'avril de cette année, le régime a désigné le syndicat REP comme une organisation extrémiste et a interdit toutes ses activités. Lorsque la direction du syndicat REP a cherché à savoir la raison de cette désignation, l'appareil de sécurité de l'État a réagi en intensifiant les perquisitions et les détentions.

Cette longue liste d'attaques intentionnelles, systématiques, injustifiées et inacceptables contre les syndicats indépendants du Bélarus ne couvre que la période des deux derniers mois et nous sommes profondément inquiets pour l'intégrité physique et la santé de nos collègues. Nous exigeons la libération immédiate de tous les dirigeants et responsables syndicaux et le retrait de toutes les accusations.

Le gouvernement doit de toute urgence inviter l'OIT à rendre visite à ces collègues en prison et à s'assurer de leur état. Les collègues qui ont été condamnés doivent voir leur condamnation annulée. En outre, le groupe des travailleurs souhaite insister sur l'absence persistante de progrès dans la mise en œuvre des observations et recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Les travailleurs du Bélarus se voient encore refuser le droit de participer à des manifestations pacifiques et d'organiser des réunions syndicales.

Lors de la discussion qu'a tenue l'an dernier la commission au sujet du Bélarus, nous sommes arrivés à la ferme conclusion que les développements récents indiquaient un recul et une nouvelle régression de la part du gouvernement, vis-à-vis de ses obligations en vertu de la convention, et nous l'avons exhorté à prendre toutes les mesures nécessaires avant la présente Conférence pour mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens de la commission d'enquête. La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Dans un rapport de mars 2021 sur le Bélarus, le Comité de la liberté syndicale a exprimé son profond regret devant les sérieux reculs du gouvernement du Bélarus par rapport à ses obligations constitutionnelles envers l'OIT et à son engagement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.

Nous sommes gravement alarmés par le fait que, non seulement le gouvernement ne met pas en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et même les observations du système de surveillance, mais qu'il procède également à l'élimination des syndicats indépendants. Un dirigeant d'un syndicat indépendant est considéré automatiquement comme une menace pour la sécurité, et traqué par les forces de sécurité pour le pousser à l'exil ou pour le mettre en prison.

Nous pouvons vous donner un exemple de l'impunité dont bénéficie le gouvernement du Bélarus face à ses obligations en matière de normes internationales du travail: alors que la recommandation n° 8 de la commission d'enquête prévoit que des mesures soient prises pour libérer tous les syndicalistes encore en détention et abandonner toutes les charges en lien avec leur participation à des manifestations pacifiques et à des actions revendicatives, le gouvernement a intensifié ses actions et procède à des arrestations massives de dirigeants et de membres syndicaux.

En outre, les travailleurs du Bélarus ne bénéficient toujours pas du droit de créer des syndicats sans autorisation préalable, ce qui est contraire à la convention ainsi qu'à la recommandation n° 2 de la commission d'enquête.

Le gouvernement ne prend aucune mesure pour répondre aux précédentes observations de la commission d'experts et aux conclusions de la commission qui ont été adoptées l'année dernière.

En ce qui concerne les obstacles à l'enregistrement des syndicats dus à l'obligation de disposer d'une adresse légale, nous notons de nouveaux cas de refus d'enregistrer les organisations principales des affiliés du BKDP, qui ont eu lieu après la dernière séance de la présente commission. L'enregistrement de plusieurs syndicats a été récemment révoqué. Le gouvernement n'a pas fourni d'informations au système de contrôle, tels que, notamment, les rapports à la commission d'experts sur les réformes législatives que la commission avait demandés l'an dernier. Aucun progrès n'a été constaté.

La tendance à la régression dans la législation se poursuit, comme le décret présidentiel qui continue à exiger une autorisation préalable pour l'enregistrement des aides gratuites et restreint l'utilisation de ces aides. La loi sur les activités de masse restreint encore davantage les prescriptions relatives à l'organisation d'événements publics, etc. Le Code pénal, qui a été modifié, comporte de nouvelles restrictions et de nouvelles sanctions. Le gouvernement n'a rien fait pour modifier le Code du travail afin de le rendre conforme à la convention.

En conclusion, dix-huit ans après la commission d'enquête, le groupe des travailleurs constate qu'aucun progrès n'a été réalisé en ce qui concerne la mise en œuvre de ses recommandations. Au contraire, la situation s'est dramatiquement détériorée, aussi bien dans le droit que dans la pratique. Il est urgent de régler le problème de l'impunité dont jouit l'ensemble du système de surveillance.

Dans le cadre de la discussion que nous avons aujourd'hui à propos de ce cas, il convient d'envoyer un signal clair que la Constitution et le système de contrôle de l'OIT doivent être respectés, et que des mesures appropriées doivent être prises à cet égard.

Membres employeurs – Je tiens à remercier la représentante gouvernementale pour ses observations au nom du gouvernement du Bélarus.

Comme les membres travailleurs l'ont indiqué, la commission d'experts a formulé 14 observations sur le cas du Bélarus depuis 1997 et la discussion la plus récente de ce cas et de l'application de la convention par la commission a eu lieu en 2021.

Dans ses conclusions de 2021, la commission se disait profondément préoccupée par le fait que, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, le Bélarus n'a pas pris de mesures pour répondre à la plupart des recommandations de la commission. Dans les conclusions de 2021, la commission a exhorté le gouvernement à rétablir, sans délai, le plein respect des droits et libertés des travailleurs, à mettre en œuvre la recommandation n° 8 de la commission d'enquête garantissant une protection adéquate contre la détention administrative des responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs libertés civiles, de prendre des mesures pour la libération de tous les syndicalistes qui restent en détention et l'abandon des charges liées à la participation à des actions de protestation pacifique, de s'abstenir d'arrêter, de détenir ou de participer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire des dirigeants et des membres de syndicats menant des activités syndicales légales, ainsi que l'obligation d'enquêter sans délai sur les cas présumés d'intimidation ou de violence physique, par le biais d'une enquête judiciaire indépendante.

De plus, les conclusions de la commission de 2021 appellent le gouvernement à veiller à ce qu'il ne subsiste aucun obstacle à l'enregistrement des syndicats, en droit comme dans la pratique. En outre, les conclusions de la commission de 2021 soulèvent également la question de la demande du Président du Bélarus de créer des syndicats dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020 et la commission demande instamment – dans les termes les plus forts – au gouvernement de s'abstenir d'interférer dans le cadre de la création de syndicats dans les entreprises privées et de mettre immédiatement fin à son intervention dans le cadre de la création de syndicats, tout en s'abstenant de faire preuve de favoritisme envers un syndicat particulier dans les entreprises privées.

En outre, les conclusions de la commission de 2021 traitaient également de la question de l'organisation de manifestations de masse par les syndicats, et exhortant le gouvernement à modifier la loi sur les activités de masse, à abroger l'ordonnance n° 49 du Conseil des ministres et à répondre aux préoccupations soulevées par les syndicats concernant l'organisation pratique et la tenue de manifestations de masse.

Les conclusions de la commission de 2021 traitaient également des recommandations relatives au fonctionnement du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail. En 2021, la commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, a demandé au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de celles de la commission de 2021, de même que des années précédant 2021, et de transmettre ces informations à la commission d'experts avant sa prochaine session. De plus, comme les membres travailleurs l'ont mentionné, les conclusions de la commission de 2021 ont placé la discussion de ce cas dans un paragraphe spécial de son rapport.

Cette année, les membres employeurs notent qu'il n'y a pas eu de progrès significatifs dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête ni dans celle des conclusions de la commission de 2021. Les employeurs notent que cela dénote un manque d'engagement du gouvernement à assurer le respect de ses obligations au titre de la convention, ainsi que de ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT. Cette situation est très préoccupante pour le groupe des employeurs. En outre, nous notons que les membres employeurs sont profondément préoccupés par les nouvelles allégations de poursuites pénales, d'arrestations et d'emprisonnement de syndicalistes, en particulier les allégations concernant des événements survenus au cours des deux derniers mois.

Les membres employeurs rappellent que la pleine reconnaissance des libertés civiles, en particulier la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, le droit de ne pas faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraire et le droit à un procès équitable par un système judiciaire indépendant et impartial, sont des conditions préalables fondamentales à tout exercice significatif de la liberté d'association pour les travailleurs et les employeurs et sont nécessaires au plein respect de la convention. Les membres employeurs notent que, selon les preuves dont on dispose, ces libertés ont été grossièrement violées par le gouvernement du Bélarus après l'élection présidentielle d'août 2020. Par conséquent, nous devons profiter de ce moment pour exprimer notre profonde préoccupation quant à la détérioration des circonstances concernant la promotion et la protection de la liberté d'association.

En ce qui concerne la question de l'enregistrement, les membres employeurs notent que le gouvernement n'a pas fourni d'explications supplémentaires sur l'enregistrement du BKDP, du SPB et du syndicat REP, et que ce manque d'informations est préoccupant. Nous en venons à la préoccupation identifiée par la commission d'experts concernant la réunion télévisée entre le président de la Fédération des syndicats du Bélarus et le Président Lukashenko, au cours de laquelle ce dernier a demandé instamment la création de syndicats dans toutes les entreprises privées d'ici à la fin de 2020, sous peine de liquidation de ces entreprises privées. Les employeurs notent que, conformément à l'article 2 de la convention, la liberté d'association implique et exige que les travailleurs et les employeurs puissent décider librement, sans ingérence de l'État, de constituer ou non des organisations de leur choix. Par conséquent, les employeurs demandent au gouvernement de s'abstenir de toute ingérence dans la création de syndicats au sein des entreprises privées, en particulier en ce qui concerne l'obligation de créer un syndicat particulier sous la menace de la liquidation de cette entreprise.

Passant à la question de l'assistance financière, les employeurs notent que l'acceptation par une organisation nationale de travailleurs ou d'employeurs de l'assistance financière d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs sans que l'approbation du gouvernement soit nécessaire et sans que des sanctions soient prévues en cas de réception d'une telle assistance financière fait partie du droit prévu à l'article 5 de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Le droit d'organiser des réunions et des manifestations publiques constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs prévues au titre de l'article 3 de la convention. Compte tenu de ce qui précède, la loi révisée sur les activités de masse, ainsi que le règlement qui l'accompagne, qui limite le recours à une aide sous forme de gratifications étrangères en vue de l'organisation de manifestations de masse, restreignent indûment les syndicats dans la possibilité de mener leurs activités publiques. Par conséquent, les employeurs demandent instamment au gouvernement d'amender la loi sur les activités de masse et les règlements qui l'accompagnent, en particulier, en vue de définir clairement les motifs de refus des demandes d'organisation de manifestations syndicales de masse, conformément aux principes de la liberté d'association, d'élargir, et non de restreindre, le champ des activités pour lesquelles l'assistance étrangère et l'assistance financière peuvent être utilisées et d'abolir les sanctions imposées aux syndicats ou aux syndicalistes pour une seule violation de la législation respective. Les employeurs réitèrent également leur appel au gouvernement pour qu'il abroge l'ordonnance n° 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, afin de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer leur droit d'organiser des manifestations de masse, en droit comme dans la pratique.

Nous devons profiter de l'opportunité qui nous est donnée pour signaler simplement que nous n'aborderons pas les nombreuses observations de la commission d'experts sur le droit de grève, car les employeurs ont pour position que ce droit n'est pas couvert par la convention.

Permettez-moi de conclure en faisant à nouveau part de notre préoccupation quant à la détérioration de la situation dans le pays pour ce qui est de ses obligations en vertu de la convention.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Bélarus – La Fédération des syndicats du Bélarus regroupe tous les domaines de la sphère économique et s'engage à travailler avec l'OIT pour développer le tripartisme et avec les partenaires sociaux sur l'amélioration de la législation et des pratiques et leur mise en œuvre. Nous avons maintenant l'occasion d'observer la condition réelle des travailleurs et des employeurs dans le pays et nous ne sommes pas d'accord avec les conclusions de la commission en ce qui concerne la non-application de la convention par le Bélarus.

Nous considérons que l'évaluation négative de la situation est politisée et biaisée. Je dois souligner en outre que d'autres pays européens ont fait état de cas de harcèlement des activités syndicales impliquant, par exemple, l'utilisation de gaz lacrymogènes par la police contre des manifestants syndicaux. En Belgique et en Allemagne, diverses actions ont été menées contre des mouvements syndicaux.

Selon la CSI, il y a une violation du droit de grève dans de nombreux pays européens; 41 pour cent des pays européens violent le droit à la liberté d'association. Nous avons des statistiques qui montrent que dans les pays d'Europe occidentale, l'OIT et la Conférence ne tiennent pas compte de ces problèmes. Il semblerait que notre cas soit examiné sur la base de fausses informations. Voici un exemple concret.

Selon les informations fournies par la commission d'experts, les travailleurs biélorusses se voient refuser le droit de grève et peuvent faire l'objet d'arrestations et de détentions. Ces informations ne correspondent pas à la réalité. Le droit de grève est inscrit dans notre Constitution. Il existe des règles de procédure pour l'organisation de grèves comme dans d'autres pays et cela est défini par la législation au Bélarus. Le syndicat est habilité à décider d'une grève dans l'intérêt du collectif de travail. Je dois souligner que de telles dispositions existent dans d'autres pays, comme l'Allemagne.

En ce qui concerne la pratique de ces dernières années, les comités d'entreprise n'ont pas pris une seule décision de grève lorsque des personnes étaient prétendument détenues pour des actions de grève. Ceci est totalement faux. En outre, les syndicats sont entièrement libres de déclarer une grève, comme en témoigne le fait que, ces derniers temps, nous avons des cas où la question de la grève a été soulevée par des travailleurs individuels et où, après examen par les comités professionnels au niveau régional, la décision de grève n'a finalement pas été prise. Cela témoigne de l'approche totalement ouverte et démocratique de la liberté d'association et du droit d'organisation dans notre pays.

Pour ce qui est des allégations d'intervention et d'ingérence de l'État dans les affaires syndicales, ainsi que des allégations de favoritisme, je tiens à dire ce qui suit: Actuellement, les organisations syndicales relevant du BKDP représentent moins d'un tiers des travailleurs. L'affirmation selon laquelle toute critique des syndicats à l'égard du gouvernement entraînerait des sanctions potentielles est totalement fausse. Il n'y a pas eu de cas où de telles mesures ont été prises. En outre, le gouvernement tient compte des propositions des syndicats, par exemple en matière de fixation des salaires, de garanties d'emploi et d'autres questions cruciales pour les travailleurs, comme cela peut être attesté et documenté.

Il est regrettable que l'OIT reçoive, pour examen par la commission, des allégations peu fiables concernant l'application de la convention par notre pays. D'autre part, les incidents réels de violation des droits du travail ne sont pas pris en compte. Malheureusement, certains pays,

en violation de la Charte des Nations Unies, ont imposé des mesures unilatérales contre le Bélarus. Cela va à l'encontre des principes des conventions de l'OIT et de la Constitution de l'OIT. Nous considérons qu'une telle situation est tout à fait négative et doit être inversée. Notre pays cherche simplement à assurer des conditions de travail décentes et le développement de tous les travailleurs et de tous les peuples.

Interprétation du russe: Membre employeur, Bélarus – En tant qu'employeurs du Bélarus, nous ne pouvons souscrire au rapport de la commission d'experts. En ce qui concerne l'application de la convention, qui repose sur des allégations infondées découlant des événements politiques d'août 2020, les prétendues actions de grève menées par une certaine partie de la population après les élections présidentielles étaient de nature entièrement politique. Elles n'étaient en aucun cas liées à la protection des intérêts sociaux et économiques dans les relations de travail.

Il n'y a pas eu d'appel à la grève par le mouvement syndical en tant que tel, et les entreprises continuent de fonctionner normalement. Nous considérons que ces événements sans rapport avec des relations de travail et un dialogue d'ordre normal ne devraient pas servir de base à l'évaluation de la situation du pays en matière de respect des dispositions de la convention en question aujourd'hui.

Cela est regrettable et contre-productif. Nous appelons l'OIT à adopter une approche plus critique des plaintes et à ne pas établir sa position sur la base de données non confirmées. Il est nécessaire d'adopter une position objective qui corresponde à la situation réelle sur le terrain.

L'année dernière, la commission d'experts a demandé une modification de la législation biélorusse sur le droit de grève. J'attire votre attention sur la discussion des années précédentes sur le fait que la convention ne peut pas nécessairement être utilisée pour la discussion du droit de grève ou invoquée à cette fin. Il faut souligner une fois de plus que le droit de grève n'est pas directement évoqué dans la convention. Il s'agit d'une question relevant des affaires internes à tout État et de la compétence nationale de l'État.

Les employeurs du Bélarus notent également que des mesures très concrètes ont été prises pour donner suite aux conclusions de la commission d'enquête afin de garantir l'application des conventions pertinentes et je demanderai aux participants de la commission de prendre note de ce qui s'est produit dans le passé de même qu'au cours de l'année dernière, lorsque des considérations plus politiques ont pris le dessus.

Je voudrais donner quelques exemples de ce qui a été fait dans la pratique et de l'utilisation généralisée du dialogue social. Un certain nombre de syndicalistes au sein des différents congrès et fédérations ont continué à promouvoir les intérêts des travailleurs sur une base tripartite. Dans le même temps, les employeurs se sont efforcés d'honorer le tripartisme pour parvenir à une convention collective par le biais du dialogue tripartite. Ces questions ont été évoquées au cours des missions de l'OIT, les accords conclus étant actuellement en cours d'application.

Le Bélarus a dû subir des sanctions sans précédent de la part des États-Unis d'Amérique contre les acteurs économiques, y compris les hommes d'affaires, ce qui a conduit à une guerre économique de facto contre les dirigeants et leurs biens, entravant la capacité d'investir, d'innover et de faire des affaires avec des partenaires occidentaux, ce qui a entraîné une réduction des revenus, des pertes d'emplois et une détérioration de la situation socio-économique en général.

Comme toujours, nous soulignons notre engagement à coopérer avec l'OIT et la commission afin d'assurer un processus sur les questions sociales dans un esprit de responsabilité collective et de respect afin de travailler sur une dynamique positive dans le pays en s'appuyant sur les mesures positives prises par le gouvernement de concert avec les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre les recommandations de l'OIT.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, ainsi que l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit fondamental de s'organiser et la liberté d'association.

Nous encourageons vivement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application et de la mise en œuvre des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales, en particulier.

Nous sommes profondément préoccupés par la forte détérioration de la situation des droits de l'homme et du travail au Bélarus à la suite des élections présidentielles de 2020, qui n'ont été ni libres ni équitables. Ces préoccupations se sont encore aggravées depuis l'implication du Bélarus dans la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

La liberté de réunion et d'association pacifiques, la liberté d'opinion, d'expression et d'information, ainsi que la liberté des médias, en ligne et hors ligne, sont de plus en plus fortement restreintes, tandis que le droit syndical est activement opprimé au lieu d'être protégé.

L'UE et ses États membres condamnent avec la plus grande fermeté la violence employée par les autorités du Bélarus à l'encontre de manifestants pacifiques et les nombreux cas de détention, d'emprisonnement, de torture et de violence sexuelle, dans une tentative flagrante d'empêcher les travailleurs de s'associer pour résister à la répression des droits fondamentaux au travail par les autorités. Nous sommes d'autant plus préoccupés que ces attaques contre des militants et des responsables syndicaux se sont intensifiées en représailles apparemment directes de leur opposition à la participation du Bélarus à la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

Nous partageons entièrement les profondes préoccupations exprimées par le Directeur général de l'OIT au sujet des informations faisant état de l'arrestation de responsables syndicaux, notamment Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, ainsi que Siarhei Antusevich, Maksim Pozniakov, Oleg Podolinski et Elena Yeskova. Nous sommes également préoccupés par les rapports faisant état de perquisitions menées par les forces de sécurité dans les locaux du BKDP et d'autres syndicats, et au domicile de dirigeants et d'employés syndicaux.

Nous exhortons une fois de plus les autorités à enquêter sans délai sur toutes les violations et tous les abus des droits de l'homme et du travail, de manière réellement indépendante et impartiale, et à demander des comptes à tous les responsables de ces violations. Nous attendons des autorités qu'elles assurent le plein respect des droits et libertés des travailleurs, qu'elles protègent le droit syndical, y compris le droit de grève, et qu'elles

libèrent immédiatement et sans condition toutes les personnes détenues arbitrairement, y compris les prisonniers politiques, les syndicalistes, les travailleurs et les membres de minorités nationales. Personne ne devrait être privé de sa liberté ou faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'organiser ou de participer à une manifestation ou une grève pacifique. En outre, toutes les accusations liées à la participation à une manifestation pacifique devraient être abandonnées.

Le cas des violations persistantes des conventions fondamentales de l'OIT par le Bélarus est régulièrement à l'ordre du jour de cette commission depuis 1997. Aucun progrès significatif n'a été réalisé en vue d'une mise en œuvre, même partielle, des recommandations de la commission d'enquête de 2004.

Le Bélarus doit intensifier ses efforts sans plus tarder et viser la mise en œuvre complète des recommandations de la commission d'enquête, remplissant ainsi les obligations qu'il s'est lui-même engagé à respecter en étant Membre de l'OIT et, en outre, en ratifiant volontairement et de plein gré les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Nous exhortons à nouveau vivement le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à modifier la loi sur les syndicats, le Code du travail, la loi sur les activités de masse et le règlement qui l'accompagne, ainsi que le décret présidentiel n° 3 du 25 mai 2020 concernant l'utilisation de l'aide étrangère gratuite, afin de les mettre en conformité avec les obligations du gouvernement en matière de liberté syndicale. Nous nous faisons également l'écho de la demande de la commission au gouvernement d'abroger les dispositions introduisant des restrictions supplémentaires et des sanctions associées en vertu des sections 342 et 369 du Code pénal.

Nous soulignons l'importance de traiter avec impartialité toutes les organisations syndicales, de s'abstenir de tout favoritisme, y compris en ce qui concerne les consultations, de toute ingérence dans leur création, et de garantir la protection du droit des travailleurs d'adhérer aux organisations de leur choix.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple du Bélarus et soutiennent son choix démocratique et ses libertés et droits fondamentaux. L'UE continue d'appeler à la tenue d'élections libres et équitables et exhorte les autorités du Bélarus à rechercher une solution pacifique et démocratique à la crise par le biais d'un dialogue national inclusif avec l'ensemble de la société. Nous attendons du gouvernement qu'il s'engage pleinement avec les partenaires sociaux et l'OIT pour traiter les questions susmentionnées. Le fonctionnement du Conseil tripartite devrait également être amélioré.

Pour conclure, nous notons avec un profond regret le manque apparent d'action et d'engagement du gouvernement, l'absence de progrès et aussi l'urgence de cette discussion. Nous soutenons, si la commission le demande, une demande de renvoi de la question à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration afin d'examiner toutes les mesures possibles prévues dans la Constitution de l'OIT visant à la pleine mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom des **gouvernements des pays nordiques et baltes (Danemark, Estonie, Finlande, Islande, Lettonie, Lituanie, Norvège et Suède)**. Nous nous associons à la déclaration de l'UE et de ses États membres.

Le Bélarus a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT et s'est donc engagé à respecter la liberté d'association, y compris le droit d'organiser et de participer à des grèves. Cependant, le pays a fait à plusieurs reprises l'objet d'examen de la part de la présente commission pour ne pas avoir respecté les conventions qu'il a ratifiées.

Nous sommes profondément préoccupés par les informations faisant état de l'arrestation de dirigeants syndicaux au Bélarus et de perquisitions dans les bureaux des syndicats et au domicile de leurs dirigeants, avec saisie d'ordinateurs, de documents personnels, de passeports, de drapeaux syndicaux, de tracts et autres objets.

Nous attirons l'attention sur le fait que parmi les personnes arrêtées figure Alexander Yaroshuk, président du BKDP, qui est également vice-président de la CSI et membre du Conseil d'administration de l'OIT. Ces arrestations constituent une grave violation des principes de la liberté d'association tels que protégés par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la présente convention.

L'an dernier, la présente commission, notant le fait que le cas du Bélarus ne date pas d'aujourd'hui, a souligné avec une grande inquiétude les nombreuses allégations de violence extrême dans la répression des manifestations et des grèves pacifiques. La commission d'experts a également exhorté le gouvernement dans les termes les plus forts à enquêter sans délai sur tous les cas présumés d'intimidation et de violence physique par le biais d'une enquête judiciaire indépendante et à fournir des informations détaillées sur les résultats.

Nous souhaitons également souligner que le Directeur général du BIT a déjà demandé au gouvernement du Bélarus de libérer tous les syndicalistes encore en détention, d'abandonner toutes les charges liées à la participation à des manifestations pacifiques et de s'abstenir d'arrêter, de détenir ou de se livrer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats menant des activités syndicales légales.

Les autorités biélorusses n'ont pas pris les mesures susmentionnées. Nous appelons les autorités biélorusses responsables à libérer immédiatement les dirigeants syndicaux ainsi que tous les prisonniers politiques, et à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les syndicats puissent mener leurs activités dans un climat exempt de violence, d'intimidation ou de menaces de toute sorte.

Les syndicats sont des défenseurs essentiels des droits de l'homme, au niveau national et international, ce qui inclut les droits fondamentaux au travail. Ils sont également un élément clé de la construction de la démocratie. La défense des droits des travailleurs doit être saluée, et non criminalisée.

Nous déplorons le fait que le gouvernement du Bélarus, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, n'ait pas pris de mesures pour répondre aux recommandations de la commission. Nous notons avec un profond regret le manque apparent d'action et d'engagement du gouvernement, l'absence de progrès et aussi l'urgence de cette discussion. Nous soutenons, si la commission le demande, une demande de renvoi de la question à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration afin d'examiner toutes les mesures possibles prévues, y compris celles envisagées à l'article 33 de la Constitution de l'OIT visant à la pleine exécution des recommandations de la commission d'enquête.

Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas, du Canada, de France, d'Italie, des pays nordiques, d'Ukraine et de Suisse. Quantitativement, la gravité de la violation de la convention par le Bélarus apparaît de manière évidente dans le rapport de la commission d'experts. L'évaluation, qui couvre 11 pages du rapport, identifie des cas de violation – en droit comme en pratique – de la quasi-totalité des articles de la convention.

Dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête, nous constatons qu'aucune des recommandations n'a été mise en œuvre. Au contraire, nous sommes face à une suppression

systématique et ciblée, motivée par des raisons politiques, du travail des syndicats indépendants, ce qui prive de base tout travail syndical critique. Cela a également été constaté dans le rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT de mars 2022, dans le rapport du Rapporteur spécial de l'ONU du 4 mai 2022 et dans la résolution du Parlement européen du 19 mai 2022.

La situation au Bélarus est contraire aux principes fondamentaux que le pays s'est engagé à respecter en tant que Membre de l'OIT. Il n'existe pas de système judiciaire indépendant pour examiner les détentions et la répression physique et psychologique que subissent les représentants syndicaux. Il en va de même pour les perquisitions de bureaux syndicaux, la confiscation de documents, le frein aux activités syndicales légitimes, et cela inclut les grèves et les manifestations publiques. Le fait que le gouvernement ne puisse pas fournir les décisions de justice à l'origine de ces mesures est précisément un signe qui va à l'encontre du respect du principe d'un processus équitable et transparent.

La peine de mort étant depuis peu également appliquée au motif, peu clair, d'un délit pour «tentative de terrorisme», l'évolution au Bélarus est particulièrement troublante.

La situation au Bélarus illustre de manière très triste combien il est important que les droits civils et politiques fondamentaux soient garantis en vue de l'exercice des droits impliqués dans la convention.

Nous demandons donc la fin immédiate de la répression antisyndicale et la libération immédiate de nos collègues biélorusses qui travaillent pour la liberté, la démocratie et la paix dans le pays.

Membre gouvernemental, Cuba – Ma délégation remercie la délégation du Bélarus pour les informations fournies, qui témoignent de la volonté du gouvernement de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT. Nous pensons que les progrès accomplis en matière de dialogue social dans le pays doivent être examinés de manière impartiale, sans préjugés ni politisation. Dans le cadre des travaux de mise en application des recommandations faites au sein de l'OIT, la coopération au titre de l'assistance technique devrait constituer un appui pour le gouvernement.

Les informations fournies par la délégation biélorusse contenaient une mise à jour sur un certain nombre de questions et décrivaient la volonté du gouvernement de continuer à progresser dans le dialogue social tripartite au Bélarus et dans sa collaboration avec l'OIT.

Il est de la plus haute importance de donner aux gouvernements le temps et l'espace nécessaires pour travailler avec les acteurs concernés dans le cadre de leur législation nationale et de la mise en œuvre de leurs obligations et engagements au titre des instruments de l'OIT.

La réunion de la Commission de l'application des normes s'est toujours distinguée en apportant des solutions consensuelles obtenues à la suite d'un dialogue large et inclusif, où l'avis et le consentement des pays concernés sont essentiels.

Ma délégation espère que les conclusions de la présente commission seront objectives, techniques et équilibrées, fondées sur la base des informations fournies par le gouvernement du Bélarus.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Géorgie** – Je m'exprime au nom de la Géorgie et aussi du président du Conseil régional paneuropéen (CRPE). La situation au Bélarus est la pire de toute la région du CRPE pour les syndicats et la liberté d'association. Cette situation dure depuis vingt ans et elle s'est aggravée très récemment.

De toute évidence, le gouvernement ne souhaite pas mettre en application les recommandations de l'OIT et porte atteinte aux libertés fondamentales, à toute action collective et à la voix du peuple.

Nous sommes choqués par le fait qu'Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, ainsi que Siarhei Antusevich, dirigeant du BKDP, des personnes qui ont témoigné devant la commission, soient actuellement détenus avec dix autres dirigeants syndicaux. Ils se voient refuser tout contact avec leurs proches et subissent une pression psychologique. Le gouvernement n'a pas tenu compte des nombreuses notes et des efforts de l'OIT pour obtenir leur libération.

Les syndicats sont ouvertement déclarés comme étant des organisations destructrices et extrémistes. Il est évident que l'ordre a été donné de liquider le BKDP et ses organisations. Le bureau du procureur demande que lui soit fournies des listes de membres syndicaux et exige qu'ils quittent leur syndicat. Les contrats des membres du syndicat, ainsi que ceux de leurs proches, ne sont pas renouvelés. Certains syndicats indépendants ont déjà été déclarés illégaux. C'est un camouflet pur et simple pour l'OIT. Le gouvernement ne veut tout simplement pas se conformer aux recommandations de la commission d'enquête et la présente commission devrait procéder à une évaluation solide de la situation très négative qui prévaut au Bélarus, comme l'a fait cette année le Comité de la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Mon gouvernement apprécie la présentation de la délégation du gouvernement du Bélarus concernant le respect de la convention. Nous avons pris note des affirmations du gouvernement selon lesquelles les considérations pour lesquelles cette affaire est à nouveau portée devant la présente commission sont dues à des faits de nature strictement politique, qui n'ont aucun rapport avec le dialogue social qui se pratique dans le cadre du travail. Elles ne devraient donc pas servir de base pour mesurer à quel point la convention est appliquée, car elles trouvent leur origine dans le climat politique national qui a suivi les élections présidentielles de 2020.

Nous apprécions la volonté du gouvernement d'aller de l'avant et de poursuivre une interaction constructive entre les partenaires sociaux et notre organisation au sujet de la mise en application des recommandations de la commission d'enquête en lien avec la convention et en développant davantage le dialogue social dans le cadre de sa législation du travail.

Nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de se tenir à distance des considérations politiques. En effet, ces derniers vont trop loin dans leurs commentaires, et comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, cela nuit à leur sérieux et à leur crédibilité, de même qu'à nos objectifs, en empiétant sur la souveraineté des États.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission, découlant des débats qui s'y tiennent, seront objectives et équilibrées, de sorte que le gouvernement du Bélarus continue à progresser dans le respect de la convention, afin de maintenir la paix et de rétablir l'ordre public, conformément aux dispositions de la convention.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – Nous constatons que le non-respect systématique par le gouvernement du Bélarus des recommandations de l'OIT visant à garantir les droits des travailleurs a conduit à des arrestations à grande échelle de dirigeants et de militants du BKDP et de ses filiales.

Actuellement, le président du BKDP, Alexander Yaroshuk, le secrétaire adjoint, Siarhei Antusevich, et la trésorière, Irina But-Gusaim, sont en état d'arrestation. Les représentants du

syndicat REP ont été arrêtés. Il s'agit du président adjoint, Gennady Fedynich, et du militant, Vaclav Areshka. Ont été arrêtés également les représentants du SPM, à savoir: la vice-présidente, Yana Malash, le président en exercice du Conseil, Vasil Beresnev, le secrétaire du Conseil, Mikhail Gromov, membre du Conseil, un inspecteur du travail, Vitaly Chichmarev, et le militant, Miroslav Sabchuk, le représentant du principal syndicat de l'usine automobile de Minsk, Artyom Zhernak. Le président du BNP, Alexander Mishuk, est également en état d'arrestation.

Zinaida Mikhnyuk, vice-présidente du syndicat REP, ainsi qu'Igor Povarov et Yevgeny Khovar, qui sont des militants du BNP à l'Usine métallurgique du Bélarus, ont été condamnés dans des affaires pénales. Maksim Pozniakov, président par intérim du BKDP, a été condamné dans une affaire administrative.

D'autres syndicalistes ont été libérés sous surveillance, notamment Mikalaj Sharakh, le représentant du SPB, ainsi qu'Alexander Bukhvostov, le représentant du Syndicat des travailleurs de la métallurgie, et Andrey Khanevich, le représentant du Syndicat indépendant biélorusse. On en compte 19 au total.

Nous demandons à la commission d'exiger que le gouvernement biélorusse prenne rapidement des mesures pour libérer ces personnes et mettre fin aux procédures administratives et pénales à leur encontre, ainsi que pour mettre en place les conditions d'un fonctionnement normal du BKDP et des organisations qui lui sont affiliées.

Membre gouvernemental, Chine – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts ainsi que ses commentaires au sujet de la mise en œuvre de la convention par le Bélarus. Nous tenons à remercier la représentante du gouvernement pour son discours d'introduction. Force est de constater que le gouvernement attache de l'importance aux recommandations de la commission d'enquête. Il a adopté une série de mesures bien ciblées afin de remplir scrupuleusement ses obligations en vertu de la convention qu'il a ratifiée.

Il a fait des efforts considérables et réalisé des progrès positifs. Le gouvernement a mis en place des mécanismes pour protéger les droits syndicaux, en assouplissant les procédures d'enregistrement des syndicats, réalisant ainsi des progrès constructifs. De plus, la Constitution de la Chine stipule clairement que les droits et libertés de chacun sont protégés par la loi de manière indépendante et impartiale. La législation est en place pour garantir les droits tels que les droits syndicaux et le droit de grève. Nous apprécions également la communication et les échanges approfondis avec les partenaires sociaux, la coopération technique avec l'OIT et la résolution active des conflits du travail.

Nous pensons que la discussion au sujet du présent cas devrait se concentrer sur la mise en application de la convention plutôt que de chercher à s'immiscer dans les affaires intérieures des États Membres, et encore moins de rendre politiques des questions techniques. Nous espérons que, lorsque la commission parviendra à ses conclusions sur le présent cas, la situation telle qu'elle se présente réellement dans le pays et les progrès réalisés par le gouvernement dans la mise en œuvre de la convention pourront être reflétés objectivement et équitablement, et que des décisions constructives seront prises collectivement pour aider le gouvernement à renforcer davantage sa capacité à mettre en œuvre la convention et à promouvoir un développement global dans le pays.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – La Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) condamnent fermement la récente escalade des attaques à l'encontre des droits des travailleurs menées par le gouvernement du Bélarus

et appelle à la libération immédiate des membres syndicaux en question et de tous les autres qui ont été visés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux de travailleurs.

Depuis l'élection présidentielle truquée de 2020, le gouvernement biélorusse a persécuté les travailleurs qui ont pris part à des manifestations pacifiques afin de revendiquer des élections libres et équitables ainsi qu'une gouvernance démocratique dans le pays. Par le biais de grèves et d'autres manifestations légales, les travailleurs et les syndicats indépendants ont montré qu'ils étaient les fondements de cette défense de la démocratie de base et des citoyens.

Le BKDP a été en première ligne dans la lutte pour la démocratie dans son pays. En réponse, ses membres ont été condamnés à de lourdes peines de prison fondées sur de vagues accusations d'ordre politique pour «perturbation de l'ordre politique».

En 11 pages environ, le rapport de la commission d'experts expose la situation désastreuse des droits syndicaux au Bélarus, en droit comme dans la pratique. Dans un rapport spécial distinct de 32 pages adressé au Conseil d'administration, le Comité de la liberté syndicale a également exprimé de profondes inquiétudes quant à la poursuite du harcèlement et de l'emprisonnement des membres syndicaux. Nous sommes particulièrement inquiets de constater que le gouvernement n'a même pas respecté les principes les plus élémentaires de l'application régulière de la loi en ne produisant pas les décisions de justice écrites qui sont censées justifier la détention des membres syndicaux en question.

En avril 2022, l'AFL-CIO a envoyé une lettre publique au Premier ministre Roman Golovchenko sollicitant l'arrêt immédiat de la répression antisyndicale et la libération immédiate des syndicalistes, des journalistes et des autres personnes qui ont défendu la démocratie et les droits de l'homme au Bélarus. Nous renouvelons cette demande et appelons le gouvernement à répondre à toutes les recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Lituanie – La Lituanie s'aligne sur la déclaration de l'UE et sur la déclaration des pays nordiques et baltes. Depuis 2004, la commission d'enquête de l'OIT enquête sur le respect des droits du travail par la République du Bélarus. Pendant ces dix-sept années, le Bélarus a eu d'innombrables occasions de prouver sa conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT.

L'an dernier, la Conférence internationale du Travail a constaté que le gouvernement du Bélarus n'avait pas donné suite à la plupart des recommandations de la commission. L'OIT a spécifiquement demandé au gouvernement du Bélarus de prendre toutes les mesures recommandées avant la prochaine conférence et de fournir des informations détaillées et complètes sur les mesures prises et les progrès réalisés avant la prochaine réunion de la commission d'experts. Non seulement les autorités biélorusses n'ont pas pris ces mesures, mais, au cours de l'année écoulée, elles ont considérablement intensifié la répression des syndicats indépendants, de leurs membres et de leurs dirigeants.

Répressions, détentions et harcèlement, tels sont les faits qui ont marqué l'année dernière. Le Bélarus n'a manifestement pas mis en application les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT et a sciemment et délibérément exacerbé la situation de ses syndicats et de ses travailleurs.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, dans son rapport de mars 2022 au Conseil d'administration, a examiné la plupart des faits mentionnés et a décidé «d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur cette grave situation afin qu'il puisse examiner toute autre mesure visant à assurer le respect des présentes dispositions», demandant ainsi l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT à l'égard du Bélarus.

À cet égard, la Lituanie demande à la commission de formuler des recommandations au Conseil d'administration de l'OIT en vue d'appliquer des mesures strictes, obligeant les autorités de la République du Bélarus à respecter pleinement ses obligations au titre des conventions fondamentales de l'OIT.

Membre travailleur, Japon – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale Hind Mazdoor Sabha (HMS) de l'Inde, des travailleurs du Myanmar, de Singapour, des Philippines, de l'Indonésie, de la République de Corée, des Fidji, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et de la Confédération syndicale japonaise (JTUC-RENGO). Depuis 2000, la commission a discuté de ce cas encore plus que d'autres cas. Le gouvernement a exprimé des menaces à l'encontre du BKDP, affilié de la CSI, après que le cas en question a été examiné par la commission l'an dernier. Aujourd'hui, nous constatons que ces menaces sont suivies d'actions spécifiques visant à l'extermination du syndicat.

En avril 2022, plus de 20 syndicalistes ont été arrêtés. Dix d'entre eux sont toujours en prison, dont le président du BKDP, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Alexander Yaroshuk, comme il a déjà été fait état à maintes reprises. Il s'exprimait régulièrement devant cette commission. Lui et d'autres dirigeants du BKDP sont accusés de préparer des manifestations de masse dans l'État policier que représente le Bélarus, ce qui pourrait les conduire à quatre ans d'emprisonnement. Les syndicats indépendants sont qualifiés d'organisations extrémistes.

Nous avons des preuves évidentes que le gouvernement du Bélarus n'est pas disposé à coopérer avec l'OIT, bien au contraire. Les recommandations de la commission d'enquête de 2004 sont claires et sans équivoque. Le gouvernement n'a montré aucune intention de les appliquer, bien que le Comité de la liberté syndicale ait réitéré cette demande plus tôt cette année. Nous considérons qu'il est temps pour l'OIT de prendre les mesures supplémentaires prévues par la Constitution de l'OIT.

Nous exigeons la libération immédiate de tous les syndicalistes emprisonnés. Le gouvernement doit abandonner toutes les charges retenues contre eux et cesser toute nouvelle attaque à leur encontre. Les travailleurs d'Asie et du Pacifique sont solidaires de notre organisation sœur, le BKDP.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka salue les efforts continus du gouvernement du Bélarus pour assurer la mise en œuvre des dispositions de la convention, ainsi que son engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.

Le gouvernement du Bélarus a exprimé sa volonté d'appliquer les recommandations de la commission d'enquête en tenant dûment compte des accords conclus et des plans élaborés conjointement avec l'OIT. Nous notons que le gouvernement du Bélarus a déjà pris un certain nombre de mesures spécifiques ciblées, à la suite desquelles certaines des recommandations ont été pleinement mises en œuvre, et que des progrès significatifs ont été réalisés dans la mise en œuvre des autres.

Nous demandons à la commission d'adopter une approche équilibrée et réfléchie du contenu des plaintes reçues. Nous pensons que la voie à suivre est de favoriser un dialogue ouvert et constructif entre le gouvernement du Bélarus, l'OIT et les partenaires sociaux, un processus auquel le gouvernement du Bélarus a déjà exprimé son engagement.

Membre travailleur, Chypre – Par principe, nous voudrions souligner que nous soutenons le plein respect et la mise en œuvre de toutes les conventions et recommandations internationales de l'OIT. Cependant, nous voudrions aussi noter qu'il existe différentes

approches en vue de leur mise en œuvre. Il ne fait aucun doute qu'il existe des cas enregistrés de violations des libertés syndicales fondamentales qui, en raison de l'opportunité politique et des préjugés, ne sont pas traités.

Selon nous, le BIT a un rôle important à jouer pour garantir, sur une base d'égalité et en l'absence de tout opportunisme politique, la pleine application des libertés et des droits syndicaux.

Membre gouvernemental, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale de la République du Nicaragua reconnaît la volonté du gouvernement du Bélarus de travailler de manière transparente et engagée en vue de l'application des normes internationales du travail. Nous apprécions également les informations partagées par le Bélarus concernant son application de la convention, prouvant ainsi la bonne application du droit du travail dans le pays.

En tant que membre de l'Organisation des Nations Unies, nous réaffirmons qu'il est du devoir de toutes les nations de favoriser des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité des droits et des obligations que nous impose la Charte des Nations Unies de ne pas s'immiscer dans les affaires qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États.

Le gouvernement du Nicaragua invite la commission à ne pas prendre position sur la base de données non confirmées concernant les actions du Bélarus dans la mise en œuvre de la convention. Les événements de nature politique ne doivent pas être liés aux processus de dialogue social dans le domaine du travail de l'Organisation, et ne peuvent et ne doivent pas servir de base pour évaluer la situation relative à la convention.

Le respect exercé par la République sœur du Bélarus de la protection de la liberté d'association et de la protection du droit syndical, conformément au système de contrôle de l'OIT, est bien connu de tous.

Nous profitons de l'instance qu'offre cette importante commission pour rejeter toute action visant à favoriser la remise en cause du caractère institutionnel et souverain des États Membres de l'OIT. Nous encourageons les pays et organisations Membres présents à cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail à multiplier leurs efforts en faveur de la mise en place de véritables mécanismes de coopération, garantissant l'égalité des conditions et le respect de tous les participants. Nous réitérons notre soutien à la position du gouvernement du Bélarus, en soulignant sa légitimité et sa légalité en tant qu'État souverain.

Membre travailleur, Colombie – La Confédération générale du travail (CGT), la Confédération des travailleurs colombiens (CTC) et la CGT-Argentine sont solidaires du peuple du Bélarus face à la situation de violence que connaissent les dirigeants syndicaux du pays.

Les travailleurs du Bélarus subissent les pires attaques à l'encontre du droit d'association et de la liberté d'association. Au moins 14 dirigeants du mouvement syndical indépendant du pays ont été récemment arrêtés. En tant que travailleurs du monde, nous exprimons notre profonde inquiétude face à la violence subie par les travailleurs et la disparition de certains d'entre eux.

Le gouvernement biélorusse n'a pas mis fin à cette politique de violence. Au contraire, il intensifie les attaques contre le droit à la liberté d'association en refusant l'enregistrement des syndicats indépendants et en faisant pression sur leurs membres pour qu'ils renoncent à leur adhésion, en les menaçant de ne pas renouveler leur contrat de travail.

Le dirigeant du BKDP a expliqué à plusieurs reprises à la présente commission comment les membres de ce congrès ont été isolés et discriminés, la tolérance supposée à leur égard au sujet de leur maintien dans leur emploi n'étant là que parce que le Bélarus comparaît devant l'OIT; il n'empêche que les attitudes d'irrespect, de discrimination et de répudiation des syndicats indépendants sont constantes.

Des recommandations doivent être formulées de toute urgence sur ce cas et une mission doit être organisée afin de démontrer la victimisation dont les syndicats et leurs membres font l'objet, afin que leurs droits individuels et collectifs soient rétablis.

Il y a urgence, car c'est la vie qui est en permanence en grave danger.

Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite adresser ses salutations à la délégation du Bélarus présente à la présente session de la commission. Nous jugeons positifs les efforts déployés par la République du Bélarus pour donner effet aux mesures destinées à développer le dialogue social dans le pays et pour veiller à ce que le gouvernement respecte les accords qu'il a conclus et les autres plans qui ont été élaborés en coordination avec l'OIT.

De plus, nous soutenons le travail du gouvernement dans ses efforts pour donner effet aux normes de l'OIT, ce qui a d'ailleurs été salué par la commission d'experts dans ses rapports de 2020 et 2021, notamment en ce qui concerne la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977.

Dans ces rapports, le Bélarus a été reconnu comme étant un pays qui a fait des progrès certains. Selon nous, concernant ce pays, il y a tout lieu de croire qu'à l'heure actuelle les syndicats présents sont des participants à part entière à la construction d'un avenir meilleur pour la population. Ce choix augure du développement futur d'un partenariat entre les autorités et les organisations de la société civile.

Nous recommandons de poursuivre un dialogue ouvert et constructif sur toutes les conventions qui ont été ratifiées et sur toutes les questions de relations sociales et de travail en vue d'améliorer le niveau de vie de la population du Bélarus. Nous recommandons de prendre de nouvelles mesures pour soutenir la population du Bélarus dans le domaine social, pour améliorer l'emploi et la protection des travailleurs, pour coopérer dans tous les domaines de la vie du pays, y compris la coopération dans toutes les sphères humanitaires.

Nous recommandons également de continuer à accorder une plus grande attention au travail des syndicats dans le cadre de leurs attributions et de se concentrer sur le paiement des salaires en temps voulu et sur leur augmentation, la garantie du plein emploi productif, le soutien aux catégories de travailleurs les plus vulnérables, l'amélioration des conditions de travail, ainsi que le contrôle de la discipline.

En conclusion, nous souhaitons adresser au Bélarus tous nos vœux de réussite pour l'avenir.

Membre travailleur, Pologne – La situation au Bélarus devient plus difficile jour après jour. On assiste à une attaque brutale contre les droits syndicaux, la liberté d'association et la liberté de négociation.

Neuf employés sont en détention depuis septembre 2021. La plupart d'entre eux appartiennent au BKDP et risquent des peines de prison de plusieurs dizaines d'années. Ils sont accusés de trahison et d'avoir créé un groupe extrémiste, alors qu'ils n'ont fait

qu'organiser une aide aux travailleurs réprimés et envisager l'organisation de grèves éventuelles sur les lieux de travail.

Le 19 avril de cette année, plus de 20 dirigeants et membres du BKDP ont été placés en détention. Beaucoup d'entre eux n'ont pas été libérés à ce jour, notamment Alexander Yaroshuk, président, et Siarhei Antusevich, vice-président du BKDP. Ils sont détenus au motif qu'ils auraient fomenté des actions portant gravement atteinte à l'ordre public.

Si l'on en croit les autorités, les organisations syndicales seraient une menace pour la stabilité de l'État. Dans le même temps, des mesures sont prises pour priver le mouvement syndical indépendant de son autonomie et de son indépendance. De nombreux militants syndicaux quittent le pays par crainte de l'oppression. Nous avons la connaissance de perquisitions et de divers actes de surveillance. Ce sont des actions bien connues que les régimes utilisent contre le mouvement syndical libre. Nous le savons de source directe, depuis l'histoire de Solidarność.

Dans les informations écrites communiquées à la commission, le gouvernement du Bélarus a déclaré que les informations fournies par le mouvement syndical indépendant ne sont pas fondées sur des faits, qu'elles sont tendancieuses et motivées par des considérations politiques. Les arguments et les conclusions présentés par le gouvernement du Bélarus illustrent parfaitement l'approche du gouvernement à l'égard des droits des travailleurs et des droits syndicaux. Ils traduisent, d'une part, la crainte des syndicats et, d'autre part, le désir du gouvernement de supprimer tout signe de liberté et d'indépendance.

Nous demandons au gouvernement du Bélarus de libérer les membres syndicaux et d'abandonner les charges qui pèsent sur eux. Nous appelons le gouvernement du Bélarus à respecter pleinement les droits syndicaux, conformément au cadre juridique de la convention.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord –
Nous en sommes au septième jour de la discussion et il s'agit là du 17^e cas présenté devant la commission. Nous discutons bien sûr du respect des normes internationales du travail, mais, en définitive, nous parlons de l'impact de ces normes sur la vie humaine. C'est pourquoi, comme d'autres collègues l'ont fait ce matin, je voudrais prendre un moment pour mettre en première ligne et au centre de nos pensées les êtres humains concernés.

Alexander Yaroshuk, Siarhei Antusevich, Irina Bud-Gusaim, Vasil Bersenev, Gennady Fedynich, Yana Malash, Mikhail Gromov, Vitaly Chichmarev, Miroslav Sabchuk, Vatslave Hajestch, Zinaida Mikhniuk, Maksim Pozniakov, Alexander Mishuk, ce ne sont là que quelques noms de syndicalistes qui sont actuellement détenus injustement au Bélarus. L'un d'entre eux est membre d'un organe directeur et vice-président de la CSI; deux ont témoigné devant cette même commission; trois sont des femmes syndicalistes; quatre sont des dirigeants élus du BKDP. Tous ont été emprisonnés pour avoir exercé leur droit à la liberté d'association.

Non seulement les actions des autorités biélorusses démontrent une violation flagrante de la convention, mais elles soulignent également la régression très nette dans la mise en œuvre des recommandations formulées en 2004 par la commission d'enquête, qui a entraîné une situation dans laquelle les travailleurs biélorusses se sont vus confrontés à des niveaux de répression sans précédent.

Compte tenu de la détérioration totale de la situation en matière de liberté d'association au Bélarus et de l'absence de progrès significatifs dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004, le Royaume-Uni demande à ce que la commission renvoie cette question à la 346^e session du Conseil d'administration en novembre 2022, afin que des mesures supplémentaires puissent être appliquées, notamment en vertu de l'article 33 de la

Constitution de l'OIT. La violation continue des droits des travailleurs au Bélarus est inacceptable. Pour conclure, le Royaume-Uni appelle les autorités biélorusses à libérer, immédiatement, tous les syndicalistes injustement détenus et à prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'ils puissent mener leurs activités syndicales dans un climat exempt de violence, d'intimidation ou de menace de quelque nature que ce soit.

Membre employeur, France – Le cas du Bélarus relève du paradoxe d'être à la fois simple et complexe. Simple, tout d'abord, parce qu'il a fait l'objet de 14 examens devant cette commission depuis 1997 et de 26 observations de la commission d'experts à ce jour, ce qui traduit malheureusement l'inertie du gouvernement devant la mise en conformité de sa situation juridique au regard des normes internationales, d'autant que la commission d'experts n'a mesuré aucune situation de progrès depuis les observations de 2004. Complexe, ensuite, parce que le cas présenté ce jour s'appuie sur la convention n° 87, alors que l'ensemble des violations constatées dans tous les rapports déborde largement le simple cadre de cette convention fondamentale.

Pourquoi la convention n° 87? Parce que la commission d'experts a relevé, à maintes reprises, de nombreux manquements à l'exercice de la liberté syndicale. En résumé, le gouvernement ne répond ni sur les allégations d'intimidation et de violence physique sur les syndicalistes, ni sur les cas de poursuite pénale et d'emprisonnement de manifestants qualifiés de pacifiques par les observations du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Faut-il ajouter les allégations de perquisitions de locaux syndicaux et de domiciles de dirigeants syndicaux? Malheureusement, la liste, établie par la commission d'experts, des manquements graves aux obligations du gouvernement du Bélarus est aussi claire que longue.

Que demande la commission d'experts? Elle demande au gouvernement du Bélarus d'inscrire la question de l'enregistrement des organisations syndicales, de cesser toute ingérence dans l'organisation du dialogue social au sein des entreprises privées et enfin, de manière générale, de supprimer toute disposition contraire à l'exercice des droits civils et des droits fondamentaux de l'OIT afin de laisser toute place nécessaire aux partenaires sociaux dans le système de règlement des conflits du travail.

En conclusion, les violations aux obligations de la convention par le gouvernement du Bélarus nuisent de façon importante aux acteurs du dialogue social. Les employeurs ont besoin d'organisations libres pour eux-mêmes, mais aussi pour les travailleurs, c'est la condition indispensable à l'existence de tout dialogue social nécessaire à la réalisation du travail décent.

La situation constatée au Bélarus est donc contraire aux principes et à la Constitution de l'OIT.

Interprétation du chinois: **Membre travailleur, Chine** – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et sommes d'accord avec les observations formulées par le représentant des travailleurs du Bélarus. À notre avis, les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts sont unilatérales et, par conséquent, elles ne répondent pas à la situation réelle au Bélarus.

Un certain nombre d'entreprises chinoises ont des activités au Bélarus, ce qui nous a permis de nous rendre compte de la situation concernant les droits des travailleurs à cet égard, et de constater que les travailleurs ont le droit de se réunir et de défendre leurs droits avec l'aide des syndicats. Un accord tripartite entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats a également été signé. Celui-ci est entré en vigueur. De plus, il convient de noter

entre autres que les syndicats sont consultés à propos de toutes les lois et réglementations biélorusses relatives au travail et aux droits sociaux. Nous regrettons que l'évaluation faite par la commission soit contraire à cette réalité. En outre, si l'on en croit les commentaires des entreprises chinoises présentes dans le pays, les pratiques en vigueur sont conformes aux prescriptions de la convention.

Enfin, nous pensons qu'il est nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que les sanctions unilatérales imposées actuellement au Bélarus nuisent au bien-être des travailleurs et de leurs familles. Elles nuisent également à la stabilité et à la vitalité des entreprises. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) met l'accent sur l'engagement à renforcer le rôle des entreprises et à créer un environnement commercial favorable, car les entreprises sont une force majeure pour le développement économique et la création d'emplois. Nous sommes convaincus que l'OIT contribuera au bien-être des travailleurs.

Membre gouvernemental, Canada – Le Canada est profondément préoccupé par le fait que, plus de dix-huit ans après les conclusions de la commission d'enquête de 2004, le gouvernement du Bélarus n'a toujours pas fait de progrès significatifs pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et assurer le respect de la convention. Cela démontre un manque de respect pour le système de contrôle de l'OIT, ce qui est inacceptable.

Le Canada est particulièrement préoccupé par les rapports constants qui font état d'actes d'intimidation, de violence physique et de représailles à l'encontre des syndicalistes, d'arrestations et d'emprisonnement de travailleurs et de syndicalistes, ainsi que de perquisitions par la police de locaux syndicaux et de domiciles de certains dirigeants syndicaux. Le Canada demande instamment la libération immédiate de tous les dirigeants et représentants syndicaux qui ont été arrêtés en avril 2022 et qui sont toujours en détention.

Nous sommes profondément préoccupés par la forte détérioration des droits de la personne, y compris des droits du travail, dans le pays et par la répression des principales libertés civiles, en particulier la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique, le droit à ne pas être soumis à une arrestation ou à une détention arbitraire, et le droit à un procès équitable devant un tribunal ou un système judiciaire indépendant et impartial.

Nous demeurons également préoccupés par les obstacles persistants qui entravent l'enregistrement des syndicats, par l'ingérence du gouvernement dans la création de syndicats et par la lenteur, voire l'absence de progrès, des diverses réformes du droit du travail nécessaires pour se conformer aux principes de la convention.

Le Canada exhorte donc à nouveau le gouvernement du Bélarus à prendre des mesures immédiates et concrètes pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et de la commission d'experts, en pleine coopération avec les partenaires sociaux et le Bureau international du Travail.

Compte tenu de l'absence de progrès à ce jour, le Canada se joint à d'autres pays pour demander à la présente commission de renvoyer à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration de l'OIT la question de la mise en application par le gouvernement du Bélarus des recommandations de la commission d'enquête de 2004, afin d'envisager des mesures supplémentaires, y compris celles prévues par la Constitution de l'OIT.

Membre travailleur, Nigéria – Je m'exprime au nom des millions de travailleurs qui sont membres de l'Organisation des syndicats de l'Afrique de l'Ouest (OTUWA). Depuis vingt ans, le gouvernement du Bélarus enfreint la liberté d'association des travailleurs. Il refuse l'enregistrement des syndicats indépendants, force les membres à quitter les syndicats en les

menaçant de ne pas renouveler leurs contrats et exerce des pressions et une discrimination sur le lieu de travail. Comme le dirigeant du BKDP l'a déclaré à plusieurs reprises à la présente commission, les syndicats libres sont dans une situation de tolérance qui serait celle que l'on trouve dans un ghetto, mais sans aucun espace pour le développement ou les actions. Cette tolérance n'est autre qu'un geste symbolique envers l'OIT.

Récemment, le gouvernement a rejeté tout acte ou toute manifestation de tolérance de la part des travailleurs. Le chef de l'État a placé les syndicats indépendants sur la liste des organisations destructrices, ordonnant de facto que des mesures d'intimidation ou d'anéantissement soient prises par le KGB à leur encontre. À la fin du mois de mai, tous les dirigeants des syndicats indépendants du Bélarus ont été arrêtés puis relâchés, sous réserve de ne pas divulguer d'informations sur leur cas, d'être interdits de quitter le pays ou d'être considérés comme des délinquants et de rester en prison. Au moins 14 d'entre eux sont actuellement en détention. Les bureaux des syndicats sont fouillés, certains sont mis sous scellés, des documents sont confisqués, la communication syndicale est qualifiée d'extrémiste et les groupes principaux sont délégalisés. Les militants syndicaux peuvent être arrêtés et mis en prison à volonté, sans accès à une protection juridique, et être soumis à des pressions psychologiques, voire physiques, par et à travers le KGB. Beaucoup ont dû fuir le pays, mais leurs proches sont pris pour cible.

De toute évidence, il n'y a aucun respect de la liberté des droits de l'homme au Bélarus. Ce type de relations professionnelles, assimilable à la gestapo, doit être démantelé, et les espaces pour la jouissance des libertés civiles et des droits de l'homme fondamentaux doivent être restaurés.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse réitère ses inquiétudes présentées l'année dernière dans l'enceinte de cette commission. Elle regrette le peu de progrès dans la mise en œuvre des recommandations, dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête.

La Suisse s'inquiète particulièrement que les actions collectives et pacifiques soient extrêmement limitées, voire inexistantes dans la pratique, et que des mécanismes tels que le tripartisme et le dialogue social soient très restreints. Malgré les multiples demandes, ma délégation insiste pour que le Bélarus autorise les manifestations collectives et pacifiques. L'État ne doit pas s'ingérer dans l'organisation des syndicats indépendants qui devraient pouvoir se développer librement.

La liberté syndicale est l'un des principes et droits fondamentaux au travail au cœur d'une démocratie et un élément essentiel de la justice sociale. Ce principe permet, par l'action collective, de lutter contre le travail forcé et de développer des mesures basées sur la non-discrimination et l'égalité au bénéfice de toutes et tous. La Suisse appelle le gouvernement du Bélarus à prendre toutes les mesures pour libérer les syndicalistes et garantir aux responsables syndicaux l'immunité contre la détention administrative dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques. La Suisse encourage le Bélarus à inclure toutes les informations demandées par la commission d'experts dans son rapport.

Membre travailleur, Cuba – Notre délégation soutient les arguments avancés par la Fédération des syndicats du Bélarus, qui ne partage pas les observations contenues dans le rapport annuel de la commission d'experts sur les prétendues violations de la convention.

Le mouvement syndical et le gouvernement du Bélarus reconnaissent les progrès remarquables réalisés ces dernières années en ce qui concerne le développement d'un dialogue social tripartite plus efficace, qui a permis l'élaboration de politiques économiques et

sociales conformes aux principes et droits fondamentaux au travail tels que les défendent tous les États Membres de l'OIT.

Un exemple en est l'accord tripartite général signé entre le gouvernement de la République du Bélarus, les associations nationales d'employeurs et le mouvement syndical, qui définit les droits, les devoirs et les obligations des partenaires sociaux, les mesures convenues pour atteindre le niveau approprié de salaires, de pensions et de prestations sociales afin de garantir un travail décent et des emplois de qualité, ainsi qu'un accès accru aux biens et services de base pour la population.

De même, notre délégation demande à la présente commission de continuer à promouvoir l'esprit de dialogue, de collaboration, d'assistance technique et de coopération du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et de l'OIT auprès du gouvernement du Bélarus au sujet de la mise en œuvre de la convention, afin que sa déclaration et celles des autres délégations qui la soutiennent dans la défense des droits des travailleurs soient également prises en considération.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – La Fédération de Russie partage l'avis exprimé par le représentant du Bélarus dans sa déclaration quant au respect des obligations découlant de la convention.

Il est clair que la législation du Bélarus est conforme à la convention. Par exemple, la dissolution d'un syndicat pour avoir reçu une aide de l'étranger ou les règles régissant les manifestations pacifiques, qui ont été tellement critiquées, sont très clairement définies dans la loi et la réglementation de ce pays et il ne fait pas de doute qu'il existe des filtres très importants pour ce qui est de la manière dont une sanction quelle qu'elle soit peut être appliquée; l'on ne peut dissoudre un syndicat qu'à la suite d'une décision de justice, ce qui est une garantie d'indépendance.

De toute évidence, il n'y a eu aucune violation des règles pendant toute la durée de mise en application de la législation, ce qui prouve que l'idée selon laquelle les mesures prises dans le pays sont excessivement oppressives, comme certains l'ont laissé entendre aujourd'hui, est fausse.

Nous pensons donc qu'il y a une stratégie politique claire dans la manière dont les plaintes sont déposées contre le Bélarus et, si vous analysez la situation politique intérieure, il est bien évident que ce qui est dit dépasse nettement le mandat de l'OIT. Le représentant du Bélarus nous appelle à éviter de politiser le débat et nous renouvelons cette demande.

Membre gouvernemental, États-Unis – Au cours des dix-huit dernières années, les organes de contrôle de l'OIT ont contrôlé l'application de la convention par les autorités biélorusses et se sont engagés auprès d'elles dans le cadre du suivi des conclusions de la commission d'enquête de 2004.

Malgré l'assistance technique du BIT, les autorités biélorusses n'ont pas réussi à mettre pleinement en œuvre ces recommandations, et la situation des syndicalistes au Bélarus se détériore de plus en plus. En avril et mai, des fonctionnaires du Comité de sécurité de l'État ont fouillé les bureaux des syndicats et les domiciles de leurs dirigeants et employés, saisissant, entre autres objets, des documents personnels. Plusieurs dirigeants syndicaux et militants syndicaux ont été arrêtés, notamment Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich, Oleg Podolinski, Elena Yeskova et Mikola Sharakh.

Nous demandons la libération immédiate des syndicalistes qui sont toujours en détention ainsi que l'abandon de toutes les charges retenues contre eux. Les autorités doivent mettre un

terme à toute arrestation et tout acte de violence, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des syndicalistes qui exercent leurs droits humains et leurs droits du travail, entre autres pour exprimer leur opposition aux politiques et aux actions du régime de Lukashenko.

Nous appelons à nouveau les autorités biélorusses à mettre en application la recommandation de la commission d'enquête afin de garantir une protection adéquate contre la détention administrative des responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles.

Monsieur le président, aucun progrès significatif n'a été réalisé en vue de la mise en application intégrale des recommandations de la commission d'enquête. Au contraire, les autorités ont réaffirmé qu'elles n'avaient aucunement l'intention de modifier la législation pertinente et ont continué à se soustraire aux obligations du Bélarus au titre de la convention.

Selon les termes de la commission d'experts, le manque d'action des autorités biélorusses pour donner suite aux conclusions de la présente commission traduit également leur manque d'engagement pour assurer le respect des obligations du Bélarus en vertu de la Constitution de l'OIT.

Nous demandons donc à la présente commission de renvoyer à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration la question de la mise en œuvre par le Bélarus des mesures prescrites par la commission d'enquête de 2004, pour examen des mesures supplémentaires à prendre, notamment en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Nous remercions la délégation du Bélarus d'avoir fait le point sur l'application de la convention. L'Azerbaïdjan apprécie les efforts déployés par le Bélarus pour remplir ses obligations découlant de la présente convention fondamentale, notamment les mesures positives prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Nous notons que certaines recommandations ont été mises en œuvre dans leur totalité et que des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des autres.

Nous notons également avec satisfaction les activités de coopération technique menées avec le soutien du BIT, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, pour répondre aux recommandations spécifiques de la commission d'enquête à la suite de la mission de contacts directs. Le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail continue de jouer un rôle important dans la promotion du dialogue social et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

De telles actions du gouvernement du Bélarus démontrent son engagement et sa volonté de répondre aux préoccupations soulevées sur la base du processus de consultation tripartite et avec l'engagement actif de l'OIT.

Nous encourageons le gouvernement du Bélarus à continuer à travailler étroitement avec l'OIT et à accroître ses efforts pour mettre en œuvre les normes de l'OIT. Dans le même temps, en remplissant ses obligations en termes de travail, nous invitons le BIT à soutenir pleinement le gouvernement du Bélarus en lui fournissant toute assistance technique qu'il pourrait solliciter, y compris pour améliorer le système de résolution des conflits du travail.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – En ce qui concerne l'examen par la commission du cas du Bélarus et de la convention, les informations fournies par le Bélarus au sujet de la présente convention, et la coopération avec l'OIT ainsi que les efforts déployés dans le cadre de la présente convention, notre délégation appuie la position du Bélarus pour ce qui est de coopérer avec l'OIT et les parties prenantes,

de poursuivre cette coopération et de ne pas suivre un parcours qui consisterait à politiser l'action de l'OIT, ce qui ne serait pas conforme aux principes de l'Organisation et ne servirait pas les intérêts de toutes les parties.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom de trois syndicats mondiaux: IndustriALL, l'Internationale des services publics (ISP) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Depuis bien des années, le gouvernement du Bélarus continue d'ignorer de manière flagrante ses obligations au titre de la convention, mais, depuis les élections truquées, la situation est devenue catastrophique, avec d'innombrables attaques contre les syndicats démocratiques indépendants, en particulier au cours des deux derniers mois.

Le 7 avril, les autorités ont déclaré que le syndicat REP affilié à IndustriALL était une organisation extrémiste. Zinaida Mikhniuk, ex-présidente du syndicat, a été condamnée à deux ans d'emprisonnement. Gennady Fedynich, un autre dirigeant du même syndicat, est toujours en prison à l'heure où nous parlons. Le 11 mai, l'organisation locale de la ville de Grodno, un autre syndicat affilié d'IndustriALL, BNP, a été déclarée organisation extrémiste et risque maintenant la dissolution. Juste avant le début de cette conférence annuelle, le 25 mai, Maksim Pozniakov, président du BNP, a été arrêté et est toujours en prison.

Des centaines de membres syndicaux ordinaires ont été soumis à diverses formes de harcèlement et d'intimidation. Les pressions exercées sur les syndicalistes pour qu'ils démissionnent de leur syndicat sont devenues de plus en plus dures et répandues. Les interrogatoires de militants, l'installation illégale de dispositifs de vidéo et d'écoute dans les bureaux des syndicats sont devenus des exercices réguliers menés par les autorités.

Après un interrogatoire de sept heures, Alexander Bukhvostau, président d'un autre syndicat affilié, le SPM, a été hospitalisé. Le 30 mai, Vladimir Krysenok, ancien membre du BNP à Novopolotsk, s'est suicidé suite au harcèlement et aux menaces qu'il a subis tout au long de ses douze années d'emprisonnement.

La répression des syndicats indépendants au Bélarus a pour cause des motifs politiques et constitue une attaque contre la démocratie et ses institutions. L'arrestation de syndicalistes constitue une grave atteinte aux droits syndicaux et humains fondamentaux.

Nous demandons instamment au gouvernement biélorusse de changer de cap et de s'engager à respecter les normes démocratiques mondiales, et de démontrer cet engagement en libérant les dirigeants syndicaux qui ont été arrêtés et en abandonnant toutes les charges à leur encontre.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération générale des syndicats (CGS)** – La question du respect par le Bélarus des dispositions de la convention a été soulevée à plusieurs reprises devant la commission et elle fait toujours l'objet de discussions animées. Il convient de noter que le rapport que la commission d'experts établit sur ce point au fil des années n'a pas toujours reflété pleinement la situation en ce qui concerne l'évolution du mouvement syndical au Bélarus.

Ces dernières années, nous avons vu que diverses sanctions et interdictions internationales ont été appliquées au pays, avec des effets conséquents sur la manière dont il peut exercer sa souveraineté. Nous devons reconnaître qu'il n'est pas acceptable de harceler ou de persécuter des responsables syndicaux au motif qu'ils accomplissent leurs devoirs professionnels ou pour ce qu'ils font en cherchant à défendre les intérêts des travailleurs. En revanche, si nous considérons d'autres violations de la loi, qui affectent les intérêts de la sécurité nationale, celles-ci doivent être soumises aux décisions d'autres organes judiciaires.

Il nous faut admettre que, si l'on en croit les informations que nous avons tirées du rapport de la commission d'experts, des progrès ont été réalisés. Nous devons également reconnaître que nous avons maintenant un accord tripartite dans ce pays qui implique les partenaires sociaux dans l'élaboration de plans de développement économique et pour veiller à ce que les garanties sociales soient appliquées dans le pays.

Lorsqu'il s'agit de questions concernant les relations de travail dans l'intérêt économique des citoyens du Bélarus, la voix des syndicats est correctement entendue, et il en est de même également au niveau législatif. Lorsqu'il y a eu des accusations de non-respect des dispositions de la convention par le Bélarus, nous devons reconnaître qu'elles n'ont pas toujours été formulées en tenant compte de la situation globale concernant les efforts déployés pour assurer le développement économique du pays. Nous appelons le pays à respecter la convention, mais nous demandons également à la présente commission d'adopter une vision objective de l'évolution de la situation au Bélarus et de formuler ses recommandations en conséquence.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Notre contribution vient compléter la déclaration d'IndustriALL Global Union et des autres fédérations syndicales internationales.

L'OIT a à maintes reprises tenté d'offrir au gouvernement biélorusse un soutien dans la mise en œuvre de la convention, mais tous ces efforts déployés au fil des ans ont échoué. Le gouvernement n'a pas mis en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de 2004 de la commission d'enquête. Il continue à bafouer les principes fondamentaux de l'OIT et à prouver son non-respect de l'OIT en tant qu'organisation.

L'année dernière, la commission a exprimé sa déception face à la lenteur de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et a exhorté le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations encore en suspens avant la tenue de la Conférence de cette année. Au lieu de cela, ce qui se passe aujourd'hui au Bélarus indique un nouveau refus du gouvernement de respecter ses obligations en vertu de la convention. La récente arrestation de dirigeants syndicaux et, parmi eux, d'Alexander Yaroshuk, président du BKDP, qui s'est adressé à la présente commission lors de sa session précédente, en est l'illustration la plus évidente. Nous pensons donc que la commission devrait adopter des conclusions qui demandent au Conseil d'administration et au Bureau de prendre toutes les mesures possibles, dans le cadre de la Constitution de l'OIT, pour garantir le respect par le Bélarus des recommandations de la commission d'experts et de la commission d'enquête de l'OIT émises il y a plus de dix-sept ans.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement de la République du Bélarus a systématiquement violé les conventions nos 87 et 98. Cependant, à bien des égards, grâce aux opinions exprimées par les membres de la commission, les syndicats sont les dernières organisations de la société civile qui n'ont pas été détruites dans le pays. Les syndicats ont été qualifiés d'organisations destructrices avant la Conférence de l'an dernier, ce qui a ouvert la voie à une aggravation de la situation qui s'est traduite par des arrestations au sein des organisations de travailleurs, des perquisitions, la liquidation et la dissolution d'organisations syndicales.

Le syndicat REP était considéré comme une organisation extrémiste. Nous avons assisté à l'arrestation par le KGB de plus de 20 dirigeants syndicaux, dont le président du BKDP, membre du Conseil d'administration de l'OIT, vice-président de la CSI, Alexander Yaroshuk, et

le vice-président du BKDP, Siarhei Antusevich. Ils sont depuis un mois et demi derrière les barreaux. Des cas similaires ont également été relevés à l'encontre de leurs collègues de travail.

À la veille de la Conférence internationale du Travail, Maksim Pozniakov, président du Syndicat indépendant biélorusse et président en exercice du BKDP, et Aliaksandr Mishuk, dirigeant du Syndicat indépendant des mineurs, ont été mis en détention. Zinaida Mikhniuk, vice-présidente du syndicat REP, a été condamnée à deux ans de prison.

Le gouvernement biélorusse montre qu'il n'est pas disposé à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Les preuves sont là qu'il ne respecte pas l'OIT et ses organes de contrôle. Nous espérons que les décisions prévues par la Constitution de l'OIT en réponse aux violations répétées des principes fondamentaux tels que reflétés dans la convention seront prises. Il est également essentiel que tous les dirigeants en détention soient libérés et que leurs activités syndicales légitimes soient poursuivies.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Protection sociale – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous une fois de plus pour expliquer la position du gouvernement du Bélarus. Je remercie sincèrement les pays qui ont exprimé leur soutien à la République du Bélarus, car celui-ci est très important pour nous. C'est lui qui nous donne des raisons d'espérer que l'évaluation que fera la présente commission de la situation au Bélarus sera bien réfléchie et équilibrée.

Mais je dois aussi dire que je rejette catégoriquement les déclarations politisées faites par les représentants de la CSI, de l'UE et d'un certain nombre d'autres pays. Ces déclarations sont totalement infondées, et il n'existe aucune preuve de ce qui est avancé. Nous considérons celles-ci comme une tentative visant à entraîner l'OIT dans un jeu politique, afin que l'Organisation et la présente commission deviennent de plus en plus un mécanisme destiné à exercer une pression sur le Bélarus.

Il est une évidence que l'Organisation se doit de se distancier autant que possible de ces actions illégitimes. Nous devons agir dans le strict respect de notre mandat et celui de l'OIT est très clair. Il concerne les conventions et les recommandations adoptées dans le cadre de cette Organisation.

Le travail décent pour tous est un concept universel qui rassemble sous les auspices de l'OIT tous les États qui en sont Membres. Cela étant, il ne peut y avoir de place pour des mesures obligatoires unilatérales de quelque nature que ce soit. Nous pensons que les déclarations politisées qui ont été faites vont totalement à l'encontre de la philosophie et des principes fondamentaux de l'OIT.

En cherchant à atteindre leurs objectifs en matière de politique étrangère, certains pays sont prêts à s'engager dans une politique de pression sur d'autres pays sans vérifier si tel ou tel forum est approprié. J'ai récemment attiré l'attention du Directeur général de l'OIT sur la question de l'application des normes ou de l'introduction de sanctions quelconques contre les pays qui ne respectent pas les normes de l'OIT, et j'ai fait remarquer que la manière dont cela était proposé n'était pas conforme aux principes fondamentaux de l'OIT. Il n'est pas légitime de proposer que des mesures coercitives unilatérales soient prises. J'ai fait part de ce point au Directeur général l'an dernier. Je n'ai pas encore reçu de réponse de sa part.

Nous pensons cependant tout d'abord que nous devons nous concentrer sur les questions qui relèvent véritablement de notre mandat et qui sont réellement dans l'intérêt des Membres de l'OIT. Nous devons veiller à ce que nous soyons perçus comme un centre d'excellence international pour les questions d'emploi et la protection des travailleurs.

Ensuite, nous devons être perçus comme une organisation internationale qui ne divise pas les pays mais les rassemble pour servir des objectifs nobles et de haut niveau.

Lorsque j'ai pris la parole tout à l'heure dans mes commentaires introductifs, j'ai décrit de manière assez détaillée, Monsieur le Président, les mesures prises par le gouvernement de la République du Bélarus pour tenter de développer et de faire progresser le dialogue social et le tripartisme, conformément aux recommandations de la commission d'enquête. Je tiens à souligner que des succès ont été obtenus dans le développement du dialogue social et du tripartisme, ce qui a été constaté par la commission d'experts et la mission de contacts directs. Mais certains de ceux qui ont pris la parole aujourd'hui semblent l'avoir oublié ou ne veulent tout simplement pas le reconnaître.

Je voudrais également noter que nous avons fait des progrès considérables au cours des vingt dernières années, en collaboration avec l'OIT également, et nous nous efforçons de garantir que nous sommes désormais en mesure d'avoir des conventions collectives capables de s'appliquer dans différentes parties du pays et dans différents secteurs de notre économie.

Nous avons effectivement réussi à créer de nombreux accords de ce type, même si nous n'avons pas pu faire autant que nous le voulions ces dernières années en raison de la pandémie. Nous avons néanmoins fait des progrès significatifs.

Le Bélarus ne peut être tenu pour responsable de ses actions visant à tenter d'empêcher les syndicats de mener les activités qu'il est légitime qu'ils mènent, c'est-à-dire participer aux négociations collectives et protéger les travailleurs au niveau des entreprises et des secteurs. En effet, vous ne pouvez pas nous accuser de ne pas respecter cela. Mais lorsque des syndicats outrepassent leurs attributions et s'engagent dans d'autres domaines, ils doivent être prêts à en répondre devant la loi. Notre pays est géré par la loi, et c'est la même loi qui s'applique à tous. Ce n'est pas seulement le cas au Bélarus, mais dans tous les pays du monde.

Aujourd'hui, les noms d'un certain nombre de personnes ont été mentionnés et il est vrai que ces personnes font actuellement l'objet de procédures judiciaires. Mais chaque cas est soumis à une enquête approfondie et sera traité en détail par les tribunaux. Je peux vous assurer qu'en ce qui concerne les violations de la convention, elles ne s'appliquent tout simplement pas aux cas qui ont été mentionnés, et si vous souhaitez plus de détails sur ces derniers, nous serons heureux de vous donner ces informations. Je vous prie de ne pas tirer de conclusions infondées.

Le gouvernement du Bélarus souhaite poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec l'OIT. Nous sommes prêts à travailler avec vous non seulement pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête, mais aussi pour travailler sur d'autres questions plus vastes concernant le travail et la protection sociale. Je suis sûr que notre coopération peut contribuer de manière significative à améliorer le niveau de vie de la population du Bélarus et à assurer que les plus de 10 millions de personnes qui y vivent peuvent bénéficier de tous les droits humains qui leur sont dus, y compris les droits du travail.

C'est ce que l'OIT est censée faire. C'est ce que la commission est censée faire. Si cela doit se produire, je vous demande de ne pas adopter une vision partielle et unilatérale de notre situation et, deuxièmement, de ne pas tirer de conclusions critiques sur ce que font les autorités du Bélarus, alors que leur simple objectif est de garantir le respect de la loi et de l'ordre dans le pays.

Permettez-moi de lancer un nouvel appel aux membres de la présente commission, aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs: ne prenez pas

maintenant des décisions qui, à l'avenir, pourraient faire obstacle au développement d'une coopération constructive entre le Bélarus et l'OIT.

Je vous demande d'écouter ce qui a été dit par tous ceux qui se sont exprimés et de vous abstenir d'une approche unilatérale politisée sur la question. Permettez-moi de vous rappeler une fois de plus qu'un travail décent pour tous est un concept universel et que l'OIT peut rassembler tous les pays du monde autour de cette cause. Sur ce point, vous trouverez en notre pays un partenaire fiable et engagé.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Bélarus et du fait que ledit gouvernement a manqué à ses obligations en vertu de la convention et de la recommandation de la commission d'enquête. Le gouvernement du Bélarus ne se contente pas de ne pas appliquer les recommandations de la commission, il a pris des mesures de répression de plus en plus sévères et s'est engagé dans la destruction intentionnelle et systématique des syndicats indépendants.

Sans mesures sérieuses pour remédier à l'impunité dont fait preuve le gouvernement du Bélarus, l'ensemble du système de surveillance sera sérieusement affaibli. Le gouvernement doit immédiatement libérer tous les dirigeants et membres syndicaux arrêtés pour avoir participé à des grèves et à des rassemblements pacifiques, ou, en l'occurrence, arrêtés pour avoir exercé leurs libertés civiles dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, y compris Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich et Gennady Fedynich. Le gouvernement doit de toute urgence donner accès aux visiteurs, y compris aux fonctionnaires de l'OIT, afin de s'assurer des conditions d'arrestation et de détention et de leur bien-être.

Nous notons que plusieurs autres dirigeants syndicaux arrêtés en avril ont été libérés mais doivent répondre de charges similaires, notamment le président du SPB, Mikalaj Sharakh, et le président du SPM, Alyaksandr Bukhvastau. La condamnation à deux ans de prison de la vice-présidente du syndicat REP, Zinaida Mikhniuk, doit être annulée et elle doit être immédiatement libérée.

Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates pour mettre pleinement en œuvre les rapports de la commission d'enquête de 2004 et les conclusions de la présente commission, y compris celles qu'elle a adoptées en 2021, de même que les recommandations du Comité de la liberté syndicale.

Nous prenons note de la détérioration sérieuse et grave des conditions d'exercice des droits syndicaux pour les syndicats indépendants, y compris la rupture du respect des libertés civiles par le gouvernement et les autorités au Bélarus, l'arrestation et la détention de dirigeants syndicaux, l'ingérence permanente dans les affaires syndicales et la violation de la vie privée par des perquisitions de biens syndicaux.

Nous devons rappeler que toutes les occasions ont été données au gouvernement du Bélarus de se conformer à ses obligations en vertu de la convention, sans aucun succès. Nous notons avec un profond regret l'échec du gouvernement du Bélarus à mettre pleinement en œuvre les conclusions de la commission, y compris les conclusions de 2021, et l'échec du gouvernement à mettre pleinement en œuvre les rapports et recommandations de 2004 de la commission d'enquête, ainsi que les recommandations du Comité de la liberté syndicale. En 2022, après dix-huit ans, cette commission doit renvoyer cette question au Conseil d'administration pour qu'il en assure le suivi lors de sa réunion de juin 2022 et qu'il examine à ce moment-là toute mesure supplémentaire visant à garantir le respect de la Constitution de l'OIT. Ce cas doit à nouveau faire l'objet d'un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Nous commençons par prendre note des commentaires du gouvernement du Bélarus et le remercions pour les informations qu'il a fournies aujourd'hui à la commission. Nous remercions également les participants qui se sont joints à la discussion de ce jour sur le cas du Bélarus et son application de la convention.

Nous avons écouté très attentivement tous les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements qui ont pris la parole. À notre avis, la majorité de ces contributions se sont concentrées sur la question de l'application de la convention en droit et dans la pratique, à la lumière du rapport de la commission d'enquête de 2004, des observations de la commission d'experts et des conclusions de la commission, et plus récemment de celles de 2021. Par conséquent, nous pensons que les questions discutées au sein de la commission relèvent de son mandat et nous apprécions les commentaires des intervenants sur ces questions.

Les membres employeurs doivent noter que nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de progrès significatifs vers la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et que nous regrettons aussi profondément qu'il n'y ait pas eu de progrès vers la mise en œuvre des conclusions de la commission de 2021. En fait, sur la base des informations fournies par les observations de la commission d'experts, il semble que la situation soit en train de se détériorer. Ceci est profondément regrettable.

En outre, les membres employeurs sont profondément préoccupés par les nouvelles allégations de poursuites pénales, d'arrestations et d'emprisonnements de syndicalistes. Par conséquent, nous nous joignons à l'appel des autres membres de la commission pour demander la libération immédiate de toute personne arrêtée ou emprisonnée en raison de ses activités syndicales ou de son appartenance ou affiliation à un syndicat. À un niveau fondamental, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être libres de s'associer et d'organiser leurs activités librement, sans intimidation, sans interférence et à un niveau fondamental, il s'agit d'une obligation de conformité de base de la convention. Selon nous, ce principe s'applique de la même manière, que nous discutons de la liberté et de la sécurité des organisations de travailleurs ou d'employeurs, mais il s'agit de l'exigence fondamentale pour un véritable respect de la convention, tant en droit qu'en pratique, et donc, selon nous, il n'est pas possible pour un gouvernement d'adopter la position selon laquelle il respecte, ou respecte substantiellement, la convention tout en ne respectant pas ce droit fondamental.

De plus, étant donné notre profond regret qu'aucun progrès significatif n'ait été réalisé dans la mise en œuvre des conclusions de la commission de 2021, les membres employeurs doivent conclure cette affaire en rappelant les recommandations détaillées énoncées dans nos conclusions de 2021 et en demandant instamment, dans les termes les plus forts, que le gouvernement mette en œuvre ces recommandations sans autre délai ni excuse.

Les membres employeurs invitent le gouvernement à recourir à l'assistance technique, si nécessaire, et le prie de fournir des informations détaillées et complètes sur toute mesure prise et tout progrès réalisé sur les questions soulevées dans les conclusions de la commission de 2021, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au niveau national, et de faire rapport au BIT avant le 1^{er} septembre 2022. Compte tenu des soumissions présentées et de la discussion de ce cas, ainsi que des observations de la commission d'experts, le groupe des employeurs peut soutenir l'appel des travailleurs à l'inclusion de ce cas dans un paragraphe spécial.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et de sa précédente discussion devant la commission, la dernière fois en 2021.

La commission a déploré et profondément regretté les allégations d'actes d'une extrême violence commis pour réprimer les manifestations et réunions pacifiques, ainsi que la détention, l'emprisonnement et le traitement violent infligé aux travailleurs en détention. La commission a déploré l'escalade de mesures déployées pour réprimer les activités syndicales, ainsi que l'élimination systémique des syndicats indépendants.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation devant le fait que, dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête, le gouvernement n'a toujours pas pris de mesures pour donner suite à la plupart des recommandations de la commission d'enquête. La commission a rappelé les recommandations de la commission d'enquête de 2004, faisant état de l'absence de progrès dans leur mise en œuvre et de la nécessité de progresser sans autre délai vers une mise en œuvre pleine et effective.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- rétablir sans délai le respect total des droits et libertés des travailleurs;
- s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions, ou de se livrer à la violence, l'intimidation ou au harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, contre des dirigeants et membres syndicaux exerçant des activités syndicales licites;
- mener sans retard des enquêtes sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante;
- libérer immédiatement tous les dirigeants et membres syndicaux arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés civiles dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et abandonner tous les chefs d'accusation connexes, y compris pour les personnes suivantes: Aliaksandr Yaroshuk, membre du Conseil d'administration du BIT; Siarhei Antusevich, vice-président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP); Gennady Fedynich, leader du Syndicat biélorusse des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP); Mikalai Sharakh, président du Syndicat libre biélorusse (SPB); Aliaksandr Bukhvostov, président du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM); et Zinaida Mikhniuk, vice-présidente du Syndicat biélorusse des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP);
- donner accès, de manière urgente, aux visiteurs, notamment aux fonctionnaires du BIT chargés de vérifier les conditions d'arrestation et de détention et du bien-être des personnes susmentionnées;
- prendre des actions immédiates pour mettre pleinement en œuvre le rapport de 2004 de la commission d'enquête et les conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence, notamment ses conclusions adoptées en 2021.

La commission renvoie également ce cas devant le Conseil d'administration à sa session de juin 2022 pour qu'il envisage la suite à en donner et pour qu'il examine, à ce

moment-là, toute autre mesure à prendre, dont celles prévues dans la Constitution de l'OIT pour garantir le respect des recommandations de la commission d'enquête.

En outre, la commission reproduit intégralement les conclusions formulées en 2021:

La commission a pris note des informations écrites et verbales fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et de sa précédente discussion devant la commission, la dernière fois en 2015.

La commission a noté avec une profonde préoccupation et profondément regretté les nombreuses allégations de violence extrême utilisée pour réprimer des protestations et grèves pacifiques, et la détention, l'emprisonnement et la torture de travailleurs pendant leur internement après l'élection présidentielle d'août 2020, ainsi que les allégations relatives à l'absence d'enquête sur ces incidents.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation du fait que, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, le gouvernement du Bélarus n'a toujours pas pris de mesures pour répondre à la plupart des recommandations de la commission. La commission a rappelé les recommandations de la commission d'enquête de 2004 qui restent en suspens et la nécessité de leur mise en œuvre rapide, totale et effective.

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

- de rétablir sans délai le respect total des droits et libertés des travailleurs;
- d'appliquer la recommandation n° 8 de la commission d'enquête sur la nécessité de garantir une protection adéquate, voire l'immunité, contre toute mesure de détention administrative imposée aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques (liberté d'expression, liberté de réunion, etc.);
- de prendre des mesures pour la libération de tous les syndicalistes encore en détention et l'abandon de tous les chefs d'accusation liés à la participation à des actions de protestation pacifiques;
- de s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions, ou de se livrer à la violence, l'intimidation ou au harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, contre des dirigeants et membres de syndicats exerçant des activités syndicales licites;
- de mener sans retard des enquêtes sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante.

S'agissant de la question de l'adresse légale faisant obstacle à l'enregistrement des syndicats, la commission appelle le gouvernement à faire en sorte que l'enregistrement des organisations syndicales ne se heurte à aucun obstacle, en droit comme dans la pratique, et elle prie le gouvernement de la tenir informée de l'évolution de la situation en la matière, en particulier de toute discussion qui aurait eu lieu et des résultats de ces discussions au conseil tripartite.

S'agissant de la demande du Président du Bélarus concernant la création d'organisations syndicales dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020 à la demande de la Fédération des syndicats du Bélarus, la commission exhorte en les termes les plus fermes le gouvernement à:

- s'abstenir de toute ingérence dans la création de syndicats dans des entreprises privées, en particulier d'exiger la constitution de syndicats sous la menace d'une liquidation de l'entreprise privée;
- préciser publiquement que la décision de créer ou non un syndicat dans une entreprise privée relève de la seule discrétion des travailleurs de cette entreprise;
- cesser immédiatement toute ingérence dans la création de syndicats et s'abstenir de favoritisme envers quelque syndicat que ce soit dans les entreprises privées.

S'agissant des restrictions imposées à l'organisation de manifestations de masse par les syndicats, la commission prie instamment le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du conseil tripartite:

- de modifier la loi sur les activités de masse ainsi que la réglementation qui l'accompagne, en particulier afin:
 - de définir des motifs clairs de refus des demandes de tenue de manifestations syndicales de masse, qui soient conformes aux principes de la liberté syndicale;
 - d'élargir les domaines d'activité pour lesquels une aide financière étrangère peut être utilisée;
 - de lever tous les obstacles, en droit comme dans la pratique, qui empêchent les organisations de travailleurs et d'employeurs de bénéficier de l'aide d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs conformément à la convention;
 - d'abolir les sanctions imposées à des syndicats ou des syndicalistes participant à des protestations pacifiques;
- d'abroger l'ordonnance n° 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, pour permettre aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'exercer dans la pratique leur droit d'organiser des événements de masse;
- de répondre et trouver des solutions pratiques aux préoccupations soulevées par les syndicats pour ce qui est de l'organisation et de la tenue des événements de masse dans la pratique.

S'agissant des consultations relatives à l'adoption de nouveaux textes de loi affectant les droits et les intérêts des travailleurs, la commission prie le gouvernement de modifier le décret n° 193 du Conseil des ministres de telle sorte que les partenaires sociaux jouissent de droits égaux dans les consultations pour la préparation des textes de loi.

S'agissant du fonctionnement du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour renforcer le conseil tripartite afin qu'il puisse jouer effectivement un rôle dans l'application des recommandations de la commission d'enquête et d'autres organes de contrôle de l'OIT aux fins d'une mise en conformité totale avec la convention, en droit comme dans la pratique.

La commission exprime sa déception devant la lenteur du processus d'application des recommandations de la commission d'enquête. L'évolution récente de la situation indique un retour en arrière et un nouveau recul de la part du gouvernement par rapport à ses obligations découlant de la convention. En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre, avant la prochaine Conférence et en étroite concertation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour appliquer intégralement toutes les recommandations de la commission d'enquête qui restent en suspens.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes sur les mesures prises et les progrès accomplis sur toutes les questions qui précèdent et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant sa prochaine réunion, en concertation avec les partenaires sociaux.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport et de signaler ce cas comme défaut continu d'application.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Bélarus a examiné attentivement les conclusions de la commission concernant la convention n° 87. Nous nous voyons dans l'obligation de constater que, une fois de plus, celles-ci sont injustes, politisées et non objectives. Le gouvernement a fourni des informations concernant les efforts déployés pour donner vie aux recommandations. Celles-ci ont été ignorées. Certains États ont affirmé leur soutien au Bélarus. Malheureusement, nos craintes se sont concrétisées. Ce forum de l'OIT est utilisé à des fins politiques et nous pensons qu'une telle action est injuste.

Le Bélarus a beaucoup fait pour développer le tripartisme et le dialogue social sur la base du partenariat social et ceci n'a pas été reflété dans les conclusions. Nous pensons que le fait d'inclure un paragraphe spécial sur le Bélarus n'est pas conforme à la réalité sur le terrain. L'article 33 de la Constitution de l'OIT ne permet pas d'engager cette procédure. Dans quatre jours, cette question doit être discutée lors de la 345^e session du Conseil d'administration. J'avais déjà informé qu'un rapport détaillé devait être fourni au Bureau d'ici le mois d'août.

Le Bélarus est depuis longtemps un partenaire fiable de l'OIT. Nous sommes convaincus que ceux qui demandent l'application de l'article 33 à l'encontre du Bélarus cherchent délibérément à abuser de l'OIT. Cela ne devrait pas être autorisé. Le gouvernement est favorable à un dialogue constructif et ouvert avec tous les Membres de l'OIT afin de parvenir à une sphère de travail inclusive, équitable et sûre. Toute tentative d'exercer des pressions à des fins politiques devrait être totalement et immédiatement exclue de ce type de forum.

Bénin (ratification: 2001)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement a entrepris plusieurs actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et en particulier les enfants *vidomégons*.

À titre illustratif, on peut citer:

- l'analyse de conformité de la convention n° 189 sur les travailleurs domestiques avec la législation nationale en vue de sa ratification;
- la création et le renforcement de la communication sur la Ligne d'assistance aux enfants (LAE) et la mise en œuvre du plan de communication de la campagne allo 138.

Grâce à la LAE:

- 28 364 appels ont été enregistrés du 18 mars 2020 au 30 novembre 2021;
- 138 cas d'enfants victimes de violences ont été traités;
- 13 356 appels ont permis de donner des conseils, des orientations et des renseignements sur la LAE et les autres lignes vertes, ainsi que des appels ludiques avec les enfants;
- 186 enfants dont 77 à Ouando, 18 à Parakou et 91 à Dantokpa ont été retirés des grands marchés du Bénin en 2017 grâce aux missions d'inspection organisées par les inspecteurs de travail;

- en 2022, 15 cas d'enfants *vidomégons* ont été récupérés avec la présentation des auteurs et parents devant le juge des mineurs. À ce jour, 3 enfants ont été réinsérés et les autres retournés en famille sur décision du juge des mineurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2006-04 du 10 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin, bon nombre d'actions ont été menées. On peut citer, entre autres:

- l'élaboration du document de Politique nationale de lutte contre la traite des personnes 2022-2031 et son plan d'action 2022-2026;
- l'atelier d'élaboration des plans d'action pour la mise en œuvre des recommandations issues de l'étude diagnostique de la chaîne pénale vue sous l'angle de la traite des personnes;
- la participation du Bénin à la quatorzième Réunion annuelle de la revue du Réseau régional des institutions nationales focales de la CEDEAO contre la des Personnes Plus.

Conformément à ses attributions, l'Office central de protection des mineurs (OCPM) et de la répression de la traite des êtres humains intervient dans la lutte contre la traite des enfants par la prévention du phénomène, en sensibilisant aussi bien les enfants, les parents et, surtout, les couches vulnérables.

En matière de protection, il intervient dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les unités frontalières, quelques ONG et le parquet pour rechercher et punir les cas. Ces actions ont permis d'avoir des résultats ci-après:

- en 2020, l'office a enregistré 49 cas de traite d'enfants, dont 34 condamnations, soit 20 hommes et 14 femmes;
- en 2021, 37 cas ont été enregistrés et ont donné lieu à 13 condamnations, soit 9 hommes et 4 femmes.

Compte tenu de son ampleur, le travail des enfants dans les mines et carrières préoccupe le gouvernement. C'est ainsi que, dans le cadre du dialogue intersectoriel de lutte contre le travail des enfants, institué par le ministère en charge du travail pour l'évaluation périodique de la situation avec les responsables des secteurs à fort taux de prévalence, il a été organisé en novembre 2019 une importante session.

Les conclusions et recommandations de cette réunion ont débouché sur la nécessité d'organiser une visite conjointe avec les différents ministères sur les sites d'exploitation dans les départements du Mono et du Couffo en octobre 2021.

Au cours de cette visite, qui a réuni diverses autorités politico-administratives des secteurs concernés avec la participation des ministres du Travail, des Affaires sociales et du directeur de Cabinet du ministre des Mines et de la représentante résidente de l'UNICEF au Bénin, les diverses autorités ont eu l'occasion d'apprécier in situ la situation des enfants au travail sur les sites en mesurant les risques liés à l'activité. Ce fut l'occasion pour les ministres, les préfets du Mono et du Couffo ainsi que la représentante résidente de l'UNICEF de sensibiliser les parents, les enfants et les exploitants des sites sur la nécessité de mettre fin à l'exploitation des enfants dans ce secteur.

À l'issue de cette visite, les autorités ont pris la décision de lancer une étude spécifique pour appréhender avec précision l'ampleur du phénomène. Il est prévu que l'étude soit assortie d'un plan d'action triennal en vue d'une intervention ciblée et d'envergure dans le secteur pour les années à venir. Cette étude a été lancée en mars 2022.

Le Plan d'action national 2019-2023 élaboré par le Bénin s'inscrit en droite ligne de l'application de la convention n° 182 de l'OIT et vise l'élimination des pires formes du travail des enfants, tout en poursuivant l'objectif d'élimination de toutes les formes de travail des enfants dans le long terme.

Dans ce cadre, plusieurs actions ont été réalisées. On peut citer, entre autres:

- l'analyse de conformité des textes de loi avec la convention n° 189 sur les travailleurs domestiques et la convention n° 129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture, avec la législation nationale en vue de leur ratification;
- la relecture de la liste des travaux dangereux et son actualisation;
- l'élaboration de la liste des travaux légers au Bénin;
- la création des services de lutte contre le travail des enfants dans les douze départements du Bénin;
- l'élaboration du document de procédure et de protocole de suivi du travail des enfants.

Les services d'inspection du travail effectuent des visites de contrôle pour prévenir les enfants victimes de traite et soustraire ceux victimes de pires formes. À cet égard, il est inscrit dans le Plan de travail annuel 2022 des directions départementales du travail et de la fonction publique des visites d'inspection sur toute l'étendue du territoire national.

Le ministère des Affaires sociales, à travers les assistants sociaux, installe et renforce les capacités des comités de veille de protection des enfants (identification des cas d'enfants à risque ou victimes, mise en place des systèmes locaux d'alerte et de dénonciation).

À cet effet:

- 409 comités de veille sont installés, dont 197 dans le Borgou et l'Alibori, et 212 dans l'Atacora;
- 118 comités de veilles ont été renforcés dans le Borgou et Alibori.

Les actions ci-après ont été menées pour assurer la protection des orphelins et enfants vulnérables (OEV).

Au plan institutionnel:

- le renforcement de capacités des travailleurs sociaux officiant dans les centres de promotion sociale (CPS);
- la mise en place d'un cadre de concertation des acteurs de protection des OEV.

Au plan technique:

- le recensement puis la catégorisation des OEV suivant une grille de vulnérabilité;
- l'appui en kit scolaire et d'apprentissage des OEV à haute vulnérabilité;
- le suivi scolaire des OEV par les CPS;
- le plaidoyer à l'endroit des autorités communales pour la prise en compte des besoins des OEV dans le plan de développement communal et l'insertion d'une ligne budgétaire à cet effet.

Dans le cadre de la poursuite des efforts de coopération avec les pays voisins afin de mettre fin à la traite des enfants de moins de 18 ans, des accords transfrontaliers bilatéraux ont été signés. Il s'agit de:

- Accord Bénin-Gabon, 11 novembre 2020;
- Accord Bénin-Congo, 20 septembre 2011;
- Accord Bénin-Nigéria, 2013;
- Accord Bénin-Togo-Burkina-Faso, en 2020;
- Accord Bénin-Ghana (en cours).

Aussi, les accords multilatéraux de coopération en matière de lutte contre la traite des enfants en Afrique de l'Ouest ont été signés. Il s'agit de l'accord entre le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Libéria, la Mali, le Niger le Nigéria et le Togo, signé en 2005.

Il faut préciser qu'un Plan d'action national de lutte contre la traite a été élaboré, mais la mise en œuvre n'a pas encore commencé.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – À propos du travail des enfants, notamment de ses pires formes, notre pays a été toujours sensible à ce phénomène. C'est pourquoi il a ratifié la convention, pour renforcer son architecture juridique favorisant l'élimination du travail néfaste des enfants. À cet égard, des efforts sont fournis pour limiter le phénomène au cours de la dernière décennie. En dépit de ces efforts, notre pays s'est retrouvé sur la liste des États appelés à comparaître aujourd'hui sur la base des observations faites par la commission d'experts qui note que l'application de la convention est insatisfaisante.

En prenant acte de cette situation, le gouvernement accepte de se soumettre à la procédure d'interpellation tout en considérant que celle-ci est une opportunité pour mieux faire. C'est pourquoi, nous saisissons la présente occasion qui nous est offerte pour expliquer davantage les actions menées par le gouvernement et pour repréciser sa volonté et ses engagements en ce qui concerne la problématique qui nous réunit ce matin. Nous osons espérer qu'à la fin de cet exercice, parfois complexe, le Bénin sera mieux compris par la communauté internationale sur la politique nationale de protection des enfants en général, et en particulier celle concernant la lutte contre le travail des enfants.

Pour y parvenir, vous me permettrez de faire un aperçu général sur le concept de «*vidomégon*», qui a fait l'objet d'observations. Nous allons ensuite survoler l'environnement global de lutte à travers le cadre normatif et institutionnel. Je voudrais insister sur la mise en œuvre de ces mesures de politiques et stratégies mises en place par le gouvernement. Je terminerai enfin par les perspectives, la coopération et l'assistance du BIT que nous réclamons.

Par rapport aux *vidomégons*, le concept a beaucoup évolué de 1960 à nos jours. Le gouvernement ne nie pas l'existence et la gravité du phénomène, mais il convient de préciser qu'à l'origine la pratique de *vidomégon* est intimement liée à la culture béninoise. Elle a pour objectif de véhiculer les valeurs de solidarité et d'entraide dans la communauté.

En effet, l'origine de la pratique de *vidomégon* doit être mise en relation avec l'institution du mariage et, plus généralement, avec les pratiques de solidarité familiale. Les géniteurs, dans notre culture, ne sont pas considérés a priori comme de bons éducateurs, pour des raisons de sentiments, par rapport à l'éducation des enfants. C'est pourquoi ces derniers sont

placés dans des foyers proches, de parents proches qui assurent l'éducation avec un peu plus de rigueur.

Il y a lieu de mentionner le rôle fondamental que l'urbanisation d'enfants villageois et leur acculturation par le confiage a joué pour un nombre considérable de Béninois(es) dans la conquête d'une position socio-économique enviable. Il n'est pas exagéré de dire que la plupart des cadres du Bénin, tels que nous, ont été *vidomégons*, placés auprès des tantes, placés auprès des oncles qui ont assuré notre formation avec un peu plus de rigueur que nos propres parents, nos mères et pères.

Au vu de ce qui précède, il convient de déduire que la pratique en question n'avait rien de pervers à son origine. C'est avec l'évolution des mentalités et des mœurs qu'elle a été dévoyée pour faire place à un univers d'exploitation et d'asservissement des enfants.

À ce jour les données statistiques sont limitées par rapport à la situation des *vidomégons*, en raison de leur ampleur. Malgré cela, la situation est revue déjà à la baisse, grâce aux mesures législatives et réglementaires prises par le gouvernement.

En ce qui concerne l'environnement global, je dois dire que, selon les récentes données, le taux de prévalence national du travail des enfants établi à 52,5 pour cent en 2014 est passé à 33 pour cent en 2018, selon une enquête démographique et de santé. Cela veut dire que la situation néfaste des enfants a beaucoup diminué.

L'ordre législatif et réglementaire nous a permis de ratifier beaucoup de conventions internationales dans le système des Nations Unies: la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (1989), par exemple; la Convention sur la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants (1984); la convention (n° 182) de l'OIT; le protocole facultatif à la convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (2004), entre autres.

Au niveau national, beaucoup de lois ont été votées, parmi lesquelles nous pouvons citer la loi n° 2015-08 du 8 décembre 2015 portant Code de l'enfant en République du Bénin; la loi n° 2006-04 du 10 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin; la loi n° 2018-16 du 28 décembre 2018 portant Code pénal pour pouvoir réglementer les conditions de répression; et enfin la loi n° 2017-20 du 20 avril 2018 portant Code du numérique en République du Bénin. Avec cette nouvelle loi, toute infraction relative à la traite commise via les technologies de l'information et de communication sont sévèrement punies.

Sur le plan réglementaire, nous pouvons citer un décret récent qui organise le ministère de la Justice en vue d'élaborer et de mettre en œuvre la politique pénale protectrice des enfants contre la traite, l'exploitation sexuelle, le travail forcé; et de mettre en œuvre des mesures alternatives à l'emprisonnement des enfants en conflit avec la loi et l'instauration d'une justice restauratrice.

Ces nouvelles mesures inaugurent dans notre pays l'ère de la mise en place d'une justice basée sur «l'approche de la protection de la victime». Elles impliquent une organisation et un dispositif institutionnel.

Au niveau institutionnel, il existe trois niveaux: tout d'abord le niveau national, de coordination des actions et des interventions en faveur de la lutte contre le travail des enfants.

Au niveau national, il existe une commission de coordination composée de différents ministères, tels que le ministère du Travail, le ministère du Commerce, le ministère des Finances, le ministère en charge des affaires étrangères, le ministère de l'Enseignement

maternel et primaire, le ministère de l'Enseignement secondaire, technique et de la formation professionnelle, le ministère des Mines, et j'en passe. Les membres des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatifs sont membres de cette commission de coordination. Au niveau départemental, les interventions sont organisées par le préfet, c'est-à-dire l'autorité administrative de ces départements. Au niveau communal, il existe des cellules de coordination, patronnées par les maires (il y en a 77).

L'intervention de tous ces acteurs a lieu dans un cadre programmatique. Selon le programme établi par le gouvernement en 2014, par exemple, le Bénin a adopté sa Politique nationale de protection de l'enfant. Après quelques années de pratique et de mise en œuvre, son plan d'action est relu. En 2019, le deuxième Plan d'action national de lutte contre les pires formes de travail des enfants a vu le jour. Cinq axes stratégiques constituent la colonne vertébrale de ce plan: renforcement du cadre juridique; mobilisation sociale; éducation; formation; contrôle de la répression.

En outre, le Bénin a élaboré un document de politique nationale de lutte contre la traite des enfants 2022-2031.

La mise en œuvre de ces documents de politique et de stratégie a permis d'avoir quelques résultats que nous voulons mettre à la disposition de la commission.

Le gouvernement a entrepris plusieurs actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et en particulier des enfants *vidomégons*.

À titre illustratif, on peut citer: l'analyse de conformité de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pour élargir la base de la protection de la convention; et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, de l'OIT, respectivement sur les travailleurs domestiques et sur l'inspection du travail dans l'agriculture, avec la législation nationale en vue de leur ratification; et la création et le renforcement de la communication sur la Ligne d'assistance aux enfants.

Grâce à la Ligne d'assistance aux enfants, 28 364 appels ont été enregistrés au 30 novembre 2021; 138 cas d'enfants victimes de violences ont été traités; 13 356 appels ont permis de donner des conseils, des orientations et des renseignements sur la Ligne d'assistance aux enfants et les autres lignes vertes, ainsi que des appels ludiques avec les enfants; 186 enfants ont été retirés des grands marchés du Bénin en 2017, grâce aux missions d'inspection organisées par les inspecteurs du travail; en 2022, 15 cas d'enfants *vidomégons* ont été récupérés avec la présentation des auteurs et parents devant le juge des mineurs; à ce jour, 3 enfants ont été réinsérés et les autres sont retournés en famille sur décision du juge des mineurs; a eu lieu l'atelier d'élaboration des plans d'actions pour la mise en œuvre des recommandations issues de l'étude diagnostique de la chaîne pénale vue sous l'angle de la traite des personnes; le Bénin a participé à la 14^e Réunion annuelle de la revue du réseau régional des institutions nationales focales de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) contre la traite des enfants et des personnes.

Conformément à ses attributions, l'Office central de protection des mineurs et de la répression de la traite des êtres humains intervient dans la lutte contre la traite des enfants par la prévention du phénomène en sensibilisant aussi bien les enfants que les parents, voire les couches vulnérables.

En matière de répression interviennent dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les unités frontalières, quelques ONG et le Parquet pour rechercher et punir les cas.

Ces différentes actions ont permis d'atteindre les résultats ci-après: en 2020, l'office a enregistré 49 cas de traite d'enfants, dont 34 condamnations, soit 20 hommes et 14 femmes; en 2021, 37 cas ont été enregistrés et ont donné lieu à 13 condamnations, soit 9 hommes et 4 femmes.

Dans les mines et carrières, et compte tenu de son ampleur, le travail des enfants préoccupe le gouvernement.

C'est ainsi que des visites ont été organisées, en collaboration avec le ministère en charge du travail, pour évaluer la situation avec les responsables de ces secteurs à fort taux de prévalence. Il a été organisé, en novembre 2019, une réunion regroupant les hauts responsables des divers ministères représentatifs des secteurs les plus touchés, tels que l'agriculture, le tourisme, le commerce, l'artisanat et les mines.

Les conclusions et recommandations de cette réunion ont débouché sur la nécessité d'organiser une visite conjointe avec les différents ministères.

À l'issue de cette visite, les autorités ont pris la décision de lancer une étude spécifique pour appréhender avec précision l'ampleur du phénomène. Il est prévu que l'étude soit assortie d'un plan d'actions triennal en vue d'une intervention ciblée et d'envergure dans le secteur pour les années à venir. Cette étude est lancée en mars 2022.

Aussi, convient-il de souligner que, sur le plan budgétaire, on peut estimer à environ 200 millions de francs CFA le montant global des investissements directs consentis par le gouvernement chaque année pour la lutte contre le travail des enfants.

Bien entendu, ce montant n'intègre pas les interventions des organisations de la société civile, qui ont un budget autonome.

Au vu de ce qui précède, et pour parvenir à la situation idéale telle que la projette le gouvernement en lien avec son ambition d'atteindre les objectifs de développement durable, quelques défis méritent d'être relevés.

En premier lieu, la question de la répression apparaît comme une question à la fois préoccupante et complexe. En effet, lorsque les actions de retrait d'enfants débouchent sur des cas de poursuite et de condamnation des auteurs, d'autres problèmes sociaux émergent immédiatement. Dans le cas des artisans, par exemple, l'arrestation du maître artisan entraîne le plus souvent une disparition de son unité et, par voie de conséquence, une dispersion des apprentis, occasionnant ainsi d'autres problèmes de réinsertion pour les parents d'apprentis. Dans ces conditions, on se demande comment manipuler l'arme de la répression pour qu'elle ne se retourne pas contre nous.

En second lieu, il y a lieu de souligner que, pour un grand nombre d'enfants retirés, les centres d'accueil sont souvent débordés et un nombre considérable d'enfants se retrouvent sans destination et sont donc renvoyés en famille. Ce fut le cas en 2017 avec le retrait d'une centaine d'enfants du marché Dantokpa, dont la gestion a été problématique.

De plus, l'insuffisance des effectifs d'inspecteurs du travail et de spécialistes de protection des enfants ne favorise pas toujours l'organisation régulière des contrôles et la prise en charge des enfants.

Dans un avenir proche, le gouvernement va poursuivre ses efforts de lutte et va se focaliser sur les initiatives ci-après: la ratification de la convention n° 129 et de la convention n° 189; la réalisation d'une étude, en 2022, sur la situation des enfants dans les mines et carrières assortie d'un plan d'actions triennal; la finalisation du processus d'actualisation de la

liste des travaux dangereux interdits aux enfants; et le renforcement du système de formation professionnelle pour un apprentissage de qualité.

Au regard de ces perspectives, nous devons souligner que le gouvernement a besoin de s'insérer dans la coopération et de l'assistance technique et financière du BIT et d'autres organismes compétents en la matière.

D'ores et déjà, le gouvernement sollicite l'appui de la communauté internationale et en particulier celui du Département des normes et de la commission d'experts du BIT sur les multiples défis soulevés notamment en ce qui concerne: l'appui à l'actualisation des études de conformité sur les conventions n^{os} 129 et 189 de l'OIT; l'appui à l'organisation d'un atelier tripartite de renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants, ainsi que sur les techniques d'élaboration des rapports sur l'application des normes internationales du travail; l'appui à la construction et l'équipement des centres d'accueil et de protection de l'enfant (CAPE) adaptés et leur distribution géographique équilibrée sur l'ensemble du territoire; l'appui à la définition d'une stratégie adaptée de répression des auteurs d'abus et d'exploitation des enfants sur le marché du travail; le plaidoyer pour le recrutement massif d'inspecteurs du travail et leur spécialisation sur les questions de protection et autres pour étoffer les effectifs des équipes de contrôle en ressources humaines de qualité et en quantité suffisante; l'appui à la formation des agents enquêteurs en vue de les outiller à s'adapter à l'évolution de la technologie; l'appui à la réalisation de l'interconnexion des différentes bases de données des différents secteurs d'intervention sur le travail des enfants.

Telles sont les informations complémentaires que la délégation souhaite mettre à la disposition des membres de la commission.

Le gouvernement considère cette interpellation comme une opportunité en même temps qu'une source de motivation pour notre pays dans le sens d'une accélération de sa marche vers l'élimination effective du travail des enfants afin de répondre à l'appel des objectifs de développement durable.

Membres employeurs – Le Bénin a ratifié la convention en 2001 et la commission d'experts a formulé des observations en 2014, 2018 et 2021. C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le Bénin. Nous remercions le gouvernement du Bénin d'avoir communiqué à la commission des informations utiles sur l'application de cette convention, en droit et dans la pratique. Ces informations sont très prometteuses, tout comme le fort engagement manifesté par le représentant du gouvernement.

Les observations de la commission d'experts font état de lacunes persistantes dans le respect de la convention par le Bénin. Tout d'abord, en ce qui concerne l'article 3 a) de la convention qui interdit les pires formes de travail des enfants, dont le travail forcé, la commission d'experts a noté, avec une profonde préoccupation, la situation qui se poursuit des enfants *vidomégons*. On constate qu'un nombre important d'enfants *vidomégons*, c'est-à-dire les enfants placés au domicile d'un tiers par leurs parents ou par un intermédiaire à des fins d'éducation et de travail, continuent d'être exposés à de nombreuses formes d'exploitation dans les familles d'accueil, notamment le travail forcé et l'exploitation sexuelle. Divers rapports des Nations Unies soulignent que 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés. Au lieu de fréquenter l'école, ils travaillent sur les marchés locaux et dans la vente ambulante, et sont souvent victimes de prostitution. Il convient de noter que la législation en vigueur rend obligatoire la scolarisation de l'enfant placé dans une famille d'accueil et interdit d'utiliser ces enfants comme travailleurs domestiques. Par ailleurs, nous

notons que le gouvernement a pris des mesures spécifiques pour s'attaquer à ce phénomène, par exemple la mise en service d'une ligne téléphonique d'aide à l'enfance.

Les membres employeurs estiment que la prévalence de ces pratiques inacceptables montre bien les multiples difficultés qui existent pour mettre en œuvre les réglementations existantes. Par conséquent, nous souhaiterions demander au gouvernement de redoubler d'efforts et de faire en sorte que, dans la pratique, des enquêtes approfondies soient menées, des poursuites engagées et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives imposées pour dissuader les adultes d'employer des enfants et d'abuser d'eux.

Sur un sujet connexe, en ce qui concerne les dispositions de l'article 3 a) et de l'article 7, paragraphe 1, sur les pires formes de travail des enfants et les sanctions prévues dans le cas de la vente et de la traite des enfants, les membres employeurs font bon accueil à l'action du gouvernement pour élaborer des mesures législatives et administratives afin d'identifier la traite des enfants et de recueillir des données statistiques sur les enquêtes, poursuites, condamnations et sanctions pénales. En particulier, nous saluons les efforts réalisés pour élaborer le document de Politique nationale de lutte contre la traite des personnes 2022-2031 et son plan d'action 2022-2026, ainsi que le second Plan d'action national 2019-2023 pour l'élimination des pires formes de travail des enfants et les nombreux accords bilatéraux que le Bénin a conclus avec des pays voisins pour agir de concert.

Toutefois, nous sommes profondément préoccupés par les observations du Comité des droits de l'enfant qui a indiqué en 2018 que l'on estime que les stratégies de prévention en place sont inefficaces, inappropriées et improductives. Cette question doit être examinée en ayant à l'esprit que les pratiques de traite d'enfants en provenance et à destination des pays voisins sont répandues, comme le souligne la commission d'experts dans ses observations, en particulier à des fins de servitude domestique et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales s'agissant des filles, et de travail forcé dans les mines, carrières, marchés et fermes s'agissant des garçons.

Les membres employeurs comprennent qu'il y a des difficultés de mise en œuvre mais aussi pour identifier de manière précoce les zones à haut risque et les groupes vulnérables. Il est fondamental d'en avoir conscience pour définir les priorités et assigner ainsi efficacement des ressources. Dans ce contexte, nous demandons au gouvernement de continuer à indiquer les mesures prises, ainsi que le nombre d'enquêtes menées, de poursuites intentées, de condamnations prononcées et de sanctions pénales imposées.

Nous encourageons aussi le gouvernement à donner la priorité aux mesures de sensibilisation au travail des enfants à l'échelle des communautés, et à continuer de collaborer avec les partenaires sociaux et les partenaires internationaux du développement afin de renforcer les capacités des agents publics, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs.

Les membres employeurs soulignent que, s'il est essentiel de poursuivre et de sanctionner les adultes, et de soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants, ces mesures n'aboutiront pas si elles sont prises isolément. Elles ne suffisent pas et ne sont ni efficaces ni durables si elles ne sont pas appliquées conjointement avec des politiques stratégiques axées sur les causes profondes, les facteurs de risque et les conditions socio-économiques de l'exploitation des enfants, et sur les effets de cette exploitation.

La commission d'experts prend cela en considération lorsqu'elle examine l'application de l'article 7, paragraphe 2 a) et b), qui vise à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et à prévoir l'aide nécessaire pour les y soustraire. En

particulier, la commission d'experts a formulé des observations au sujet des enfants travaillant dans les mines et les carrières.

La commission d'experts a pris note des différentes mesures que le gouvernement a prises pour prévenir le travail des enfants dans les exploitations minières, notamment en sensibilisant les exploitants des mines à la sécurité et à la santé au travail et en les y formant, et en mettant en place des dispositifs d'alerte pour signaler aux contrôleurs des sites miniers la présence d'enfants qui travaillent.

La commission d'experts a également noté que des comités de veille et de lutte contre le travail des enfants dans les carrières et sur les sites de concassage de granite ont été institués dans plusieurs communes grâce à l'appui de l'UNICEF en 2020, et ont permis de constater la présence de plusieurs enfants qui travaillaient sur ces sites.

À l'instar de la commission d'experts, les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour protéger ces enfants contre les travaux dangereux. En particulier, nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, et de communiquer des informations sur les mesures prises concrètement à cet égard, ainsi que sur les taux de fréquentation, de maintien et d'abandon scolaires.

Les membres employeurs remercient encore le gouvernement pour les informations qu'il a communiquées par écrit ou oralement à la commission, et prennent dûment note du ferme engagement que le gouvernement a exprimé dans ce cas.

Nous demandons à nouveau au gouvernement d'intensifier ses efforts en vue de l'identification précoce des zones à haut risque et des groupes vulnérables, d'améliorer l'allocation des ressources destinées à identifier les enfants victimes et de continuer à communiquer des données pertinentes sur les mesures prises et les résultats obtenus.

Enfin, les membres employeurs notent que l'OIT a aidé le gouvernement à s'acquitter de ses obligations de faire rapport dans le cadre du Centre international de formation de l'OIT, Turin, en 2021. Ils encouragent le gouvernement à continuer de demander une aide supplémentaire pour accroître la capacité des mandants tripartites, et à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies multidimensionnelles durables pour éliminer les pires formes de travail des enfants, en consultant efficacement et en temps voulu les partenaires sociaux.

Membres travailleurs – Nous avons déjà souligné dans l'examen d'un précédent cas au cours de cette session de nos travaux que le travail des enfants est un fléau que le monde s'est engagé à éradiquer dans les plus brefs délais par la ratification universelle de la convention.

Malgré ces engagements, le travail des enfants connaît ces dernières années un regain profondément préoccupant après de nombreuses années de déclin. Les crises que nous connaissons menacent d'anéantir les efforts qui ont été fournis dans le passé. Il convient donc aujourd'hui de redoubler nos efforts afin de convertir les engagements politiques en réalité tangible.

Nous abordons aujourd'hui le cas du Bénin, dans lequel la délicate question des enfants dits «*vidomégons*» se pose.

Ces enfants sont placés au domicile d'un tiers par leurs parents ou par un intermédiaire afin de leur fournir une éducation et un travail. Selon un article du journal *Le Monde*, cette pratique, qui a toujours existé de longue date, permettrait à des familles pauvres d'offrir la possibilité à leurs enfants de bénéficier d'un accès à l'éducation en échange de l'accomplissement de quelques tâches agricoles ou ménagères.

Il apparaît depuis les années quatre-vingt-dix que cette pratique a été totalement détournée de cet objectif et constitue aujourd'hui malheureusement bien souvent une forme d'exploitation inacceptable des enfants, parfois même organisée par des réseaux malveillants, qui ne garantit que très rarement à ces enfants un accès à l'éducation, bien au contraire.

Selon l'UNICEF, ces enfants *vidomégons* seraient près de 200 000 en Afrique de l'Ouest. Si nous ne disposons pas de chiffres précis pour le Bénin, l'ONG Espoirs d'enfants estime leur nombre à 5 000 rien qu'à Dantokpa. Il serait utile que le gouvernement mette en place un système de collectes des données relatives aux enfants *vidomégons*, de sorte à pouvoir suivre l'évolution du phénomène dans le pays.

À côté des observations relatives à cette pratique, la commission d'experts soulève également d'autres préoccupations en ce qui concerne la traite et la vente des enfants, ainsi que sur le travail des enfants dans les mines et carrières au Bénin.

Les premières observations de la commission d'experts en ce qui concerne ces problématiques remontent déjà à 2014 et elles font également l'objet de demandes directes de la part des experts depuis 2004.

Pour en revenir aux enfants *vidomégons*, le rapport de la commission d'experts signale qu'ils sont particulièrement exposés à différentes formes d'exploitation dans les familles d'accueil.

Bien que le Code de l'enfant du Bénin prévoie l'obligation pour les enfants placés de fréquenter l'école et l'interdiction de leur utilisation en tant que domestiques, le Comité des droits de l'enfant ainsi que le Comité des droits de l'homme des Nations Unies ont exprimé leur préoccupation face à la persistance des dérives du placement de ces enfants, qui s'apparente à du travail forcé et qui est source d'exploitation économique et parfois sexuelle.

Le gouvernement signale la mise en place d'initiatives afin de lutter contre les abus. Elles sont évidemment bienvenues mais devront être considérablement renforcées.

Si les difficultés d'accès au domicile que souligne le gouvernement doivent être résolues afin de permettre de constater les abus qui s'y produisent, l'exploitation de ces enfants a toutefois bien souvent lieu en dehors du domicile puisque 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés et travaillent sur les marchés ou dans la vente ambulante. C'est en tout cas le constat dressé par le rapport de 2017 du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Ce rapport pointe également les risques spécifiques qui pèsent sur les jeunes filles qui, outre l'exploitation économique, seraient victimes de prostitution.

Le rapport de la commission d'experts pointe également du doigt la problématique de la vente et de la traite des enfants. Le Comité des droits de l'enfant ainsi que le Comité des droits de l'homme ont estimé que le Bénin était un pays d'origine, de transit et de destination de la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, à des fins de travail domestique, d'emploi dans l'agriculture vivrière et le commerce ou encore à des fins d'exploitation sexuelle.

Malgré les initiatives prises par le gouvernement afin de lutter contre ce phénomène, le Comité des droits de l'enfant a estimé en 2018 que les initiatives mises en place pour repérer les victimes de la traite et de la vente d'enfants étaient inadaptées et inefficaces.

Pour finir, le rapport de la commission d'experts évoque la situation des enfants occupés dans les mines et carrières. Selon une étude effectuée dans le cadre d'un projet de l'OIT sur la période 2010-2014, 2 995 enfants travaillaient sur 201 sites miniers, alors que 88 pour cent d'entre eux étaient en âge d'aller à l'école.

Nous saluons à cet égard la mise en place par le gouvernement d'initiatives telles que la sensibilisation des acteurs des sites miniers, des formations en matière de santé et sécurité au travail ainsi que la mise en place de comités de veille en collaboration avec l'UNICEF. Nous rejoignons la commission d'experts en encourageant le gouvernement à poursuivre et à renforcer ses efforts en matière de prévention. Nous demandons également au gouvernement de ne pas négliger le volet répressif, en infligeant des sanctions dissuasives lorsque des abus sont constatés sur le terrain.

La situation que nous venons de décrire au Bénin nous impose de constater que la convention n'est toujours pas pleinement respectée dans la pratique, en particulier ses articles 3 a) et 7, paragraphes 1 et 2.

Nous aurons l'occasion d'élaborer davantage nos recommandations dans nos remarques finales mais il nous semble que, pour travailler activement à l'élimination des pires formes de travail des enfants qui ont toujours cours au Bénin, le gouvernement devra premièrement développer un mécanisme efficace et permanent de collecte de données relatives au placement des enfants *vidomégons*, à la traite et la vente des enfants et à l'occupation des enfants dans des travaux dangereux.

Sur base de ces données statistiques, le gouvernement pourra suivre de près l'évolution de ces différents phénomènes et prendre les mesures nécessaires afin de lutter activement contre les abus constatés.

Il est évident que le sort des enfants du Bénin dépend fortement de la situation socio-économique de leurs parents. Il est dès lors également primordial de veiller à ce que ces parents ne soient pas confrontés au choix terrible de placer leur enfant dans l'espoir de pouvoir leur offrir l'éducation à laquelle tout enfant doit avoir droit. Il conviendra donc que le gouvernement travaille d'arrache-pied à la création d'emplois décents pour l'ensemble des citoyens béninois et au développement des mécanismes de protection sociale solides qui permettront de ne pas confronter les parents à ces choix terribles.

Le développement de l'accès à l'éducation pour l'ensemble des enfants du Bénin devra également être une priorité du gouvernement en renforçant les systèmes d'éducation dans le pays, domaine dans lequel des synergies pourront être trouvées avec d'autres organismes des Nations Unies.

Nous sommes conscients des défis colossaux que cela représente et nous ne doutons pas de la volonté, ni de la capacité du gouvernement à relever ces défis, avec l'assistance technique du BIT.

Membre employeuse, Bénin – Permettez-moi de saluer l'excellent travail de suivi accompli par la commission d'experts; travail qui aide les pays à mieux évaluer la mise en œuvre des conventions et recommandations de l'OIT, ratifiées ou non. Les observations de la commission d'experts sont une invitation à mieux affiner nos stratégies.

Les employeurs du Bénin prennent très au sérieux la question du travail des enfants. Pour nous, le travail des enfants est une grave violation des droits des enfants, comme l'a souligné notre porte-parole. Préjudiciable à l'enfant, le travail précoce est une perte sous toutes les coutures pour l'entreprise, les parents et la nation entière. Il prive l'enfant de tout le potentiel de talents dont il regorge.

Nous tenons à préciser que le Bénin a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT, dont la convention, avec l'appui des employeurs. Les employeurs du Bénin remercient et appuient le gouvernement pour les informations fournies en réponse aux préoccupations des

experts pour adresser, prévenir et éradiquer le phénomène *vidomégon*. Le Bénin a une riche législation sur la protection de l'enfance. Notre organisation promeut la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et est signataire de la Charte RSE BENIN dont elle a conduit tout le processus. Cette charte, en son point 2, énonce clairement notre vision sur le sujet en discussion relatif à la convention, je cite: «respecter et promouvoir les droits humains», qui se décline en cinq axes essentiels qui reprennent les principes et droits fondamentaux au travail. Le tout dernier s'intitule «s'interdire le recours direct ou indirect au travail des enfants».

Les employeurs du Bénin se sont engagés depuis des décennies dans la bataille pour éradiquer les pires formes du travail des enfants. Pour donner effet à la convention sur le terrain, les employeurs ont mené dans divers secteurs de l'économie béninoise plusieurs actions de sensibilisation. Ils ont signé en 2013, avec les organisations des travailleurs, une Déclaration bipartite sur le travail des enfants à l'occasion du lancement du Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs.

L'un des domaines où le dialogue social fonctionne correctement au Bénin et où les acteurs du monde du travail s'accordent le mieux est celui relatif à la lutte contre le travail des enfants. Malheureusement, malgré les efforts, le phénomène persiste dans l'économie informelle.

Notre organisation prend une part active à toutes les activités de consultation sur la législation sociale et spécifiquement sur la convention dans le cadre de l'élaboration de divers documents de cadrage (liste des travaux dangereux interdits aux enfants et son actualisation, élaboration du programme pays pour la promotion du travail décent (PPTD), deuxième génération, liste des travaux légers, Plan national de lutte contre le travail des enfants) et s'investit sur le respect des normes du travail dans les entreprises.

Les employeurs du Bénin réitèrent devant la commission leur détermination à poursuivre l'œuvre au niveau national pour une prise de conscience collective sur la question du travail des enfants sous le leadership du nouveau Président élu à la tête du Conseil national du patronat du Bénin (CNPB), M. Eustache Kotingan.

Les employeurs du Bénin souhaitent toutefois que le gouvernement poursuive les efforts de transformation structurelle de l'économie pour s'attaquer aux causes profondes (pauvreté, informalité, insuffisance de protection sociale, scolarisation obligatoire), comme l'a surligné les membres employeurs.

Pour conclure, les employeurs du Bénin encouragent le gouvernement à solliciter au besoin l'assistance technique du BIT pour intensifier la lutte contre le travail des enfants telle que prévue par le Plan d'action national 2019-2023.

Membre travailleur, Bénin – Dans notre culture et nos traditions, l'enfant est la propriété de la communauté. Son éducation et son insertion sociale ne sont pas du seul ressort de ses géniteurs, mais plutôt l'affaire de toute la communauté, pour ne pas dire de toute la société. Ainsi, un enfant peut être confié à un membre de la famille élargie, ou encore à un ami en dehors du cercle familial, parce qu'il a l'assurance d'un bon environnement familial pour l'épanouissement de sa progéniture. Cet enfant s'appelle chez nous *vidomégon*. Littéralement, cela signifie un enfant confié à autrui, un enfant placé auprès de tiers. Il s'agit ni plus ni moins d'une convention sociale tacite établie par la tradition et qui consacre un acte de solidarité et d'entraide au profit d'enfants issus de familles démunies.

Mais, depuis quelques années, cette pratique qui, en soi, n'était pas mauvaise est maintenant dévoyée, galvaudée et utilisée à d'autres fins qui ne contribuent guère à l'épanouissement des enfants placés. La pauvreté, la misère, la recherche du gain facile à tout

prix sont passées par là. En effet, les parents pauvres, incapables de subvenir aux besoins de leurs familles sont obligés de voir partir leurs enfants pour des destinations inconnues, avec des personnes douteuses qui ont pour seul souci de s'enrichir. Ce triste phénomène traverse malheureusement aujourd'hui les frontières du Bénin et se couple avec le trafic des enfants, qui deviennent des travailleurs migrants malgré eux.

Par rapport à cela, l'on se demande ce que fait notre gouvernement pour l'application de la convention destinée à lutter contre les pires formes de travail des enfants. Nous devons tout simplement le reconnaître, le gouvernement a une volonté réelle de lutter contre le travail des enfants et des textes législatifs, juridiques, existent. Des actions sont menées, un plan de travail existe aussi, et tout cela permet d'espérer atteindre les résultats. Mais, dans la réalité, l'on constate que malgré tous ces efforts – c'est-à-dire, entre autres décisions qui ont été prises, la gratuité de l'école, mais aussi la généralisation des cantines scolaires –, il faut reconnaître que le mal est là, il persiste et perdure. Il reste donc beaucoup à faire. Nous, travailleurs, pensons que pour cela il faut une union sacrée autour d'une campagne vaste qui, dans cette union sacrée, doit regrouper tous les acteurs qui y sont liés, les religieux, les partenaires sociaux, les parents d'élèves, tous ceux qui sont concernés par cela.

Tout cela signifie aussi qu'il faut éviter que le gouvernement affaiblisse les organisations syndicales en faisant voter des lois qui violent 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.

Il faut donc instaurer un véritable dialogue sincère. Seul ce type de dialogue permettra au Bénin de produire les normes susceptibles d'éradiquer les pires formes de travail des enfants. Ces mêmes normes pourront traiter le mal à la racine en faisant de la lutte contre la pauvreté une priorité, en faisant de l'extension de la protection sociale une priorité, en faisant de la transformation structurelle de l'économie une priorité, en faisant de la question de l'emploi une priorité.

Les organisations syndicales pensent aussi qu'il faut cesser d'encourager la précarité des enseignants scolaires, appelés aspirants, et qui représentent plus de 51 pour cent des effectifs au secondaire et plus de 25 pour cent en primaire. Il faut recruter et motiver les enseignants au travail.

Les organisations syndicales invitent le gouvernement à ratifier, dans un bref délai, l'ensemble des conventions susceptibles de soutenir la lutte contre le travail des enfants. Il s'agit entre autres de la convention (n° 129), la convention (n° 189), la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

En résumé, nous, les travailleurs du Bénin, pensons que le gouvernement doit encore faire un travail en concertation, en synergie, avec tous les acteurs. Il faut vraiment une union sacrée si l'on veut atteindre les objectifs, et il faut également prendre pour boussole les recommandations qui ont été faites à Durban au cours de la Conférence mondiale sur le travail des enfants, c'est important pour avancer.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États Membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **République de Moldova** et la **Géorgie** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la mise en œuvre de la convention n° 182. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Comme indiqué dans l'appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention universellement ratifiée exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre engagement ferme en ce sens.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Bénin. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine et la CEDEAO ainsi que par l'inclusion du Bénin parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous remercions le gouvernement pour les informations fournies en prévision de nos discussions et prenons note de l'adoption du Plan d'action national 2019-2023 pour l'élimination des pires formes de travail des enfants au Bénin.

Tout en prenant note de certaines mesures prises par le gouvernement, nous réitérons l'appel de la commission exhortant le gouvernement à redoubler d'efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, y compris les enfants *vidomégons* exposés à diverses formes d'exploitation dans les familles d'accueil, en tenant également compte de la situation particulière des filles. Nous sommes particulièrement préoccupés par les observations du Comité des droits de l'enfant et du Comité des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies en 2015 qui attirent l'attention sur la nature persistante de ces exploitations. Nous sommes également très préoccupés par le fait que, selon les rapports du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés et qu'ils travaillent sur les marchés et dans la vente ambulante en plus d'exécuter des tâches domestiques sans rétribution.

Nous exprimons également notre grande préoccupation concernant les informations faisant état de la vente et de la traite d'enfants, notamment à des fins de servitude domestique, d'agriculture vivrière, ou de commerce ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, s'agissant principalement des filles, ou de travail forcé dans les mines, les carrières, les marchés et les fermes s'agissant des garçons, notamment dans les zones d'extraction de diamants.

Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement, nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts demandant au gouvernement de prendre d'urgence les mesures nécessaires pour s'assurer que des enquêtes et des poursuites rigoureuses soient menées contre les personnes qui soumettent des enfants de moins de 18 ans au travail forcé et à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales ou qui se livrent à leur traite, et que des peines et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique.

Nous demandons instamment au gouvernement de souscrire immédiatement les enfants des pires formes de travail des enfants et de prendre toutes les mesures nécessaires pour

assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, y compris leur accès à l'éducation. Nous demandons également au gouvernement de continuer de prendre des mesures efficaces et assorties de délai pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières.

Étant donné que l'enseignement obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants, nous encourageons le Bénin à intensifier la mise en œuvre effective de l'enseignement obligatoire dans tout le pays. Nous continuerons à soutenir le Bénin dans le renforcement de son système éducatif avec une aide bilatérale au développement dédiée ainsi que par le biais du Partenariat mondial pour l'éducation.

L'UE et ses États membres sont pleinement déterminés à travailler aux côtés du Bénin. Nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays et nous attendons avec impatience de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprimerai au nom des syndicats des pays nordiques. La traite des êtres humains constitue un esclavage moderne, un crime et une grave violation des droits de l'homme. Le Bénin continue d'être un pays de provenance, de transit et de destination pour la traite des personnes, depuis et vers des pays voisins. Toutefois, les problèmes de traite les plus graves sont internes. Il s'agit principalement d'enfants béninois issus de familles à faibles revenus et exploités dans le cadre du travail forcé ou de la traite à des fins d'exploitation sexuelle.

Au Bénin, dans le cadre de la pratique du *vidomégon*, les familles pauvres en milieu rural envoient leurs enfants, généralement des filles, dans les villes afin qu'elles y reçoivent une éducation tout en travaillant comme domestiques. Mais malheureusement, trop de ces enfants finissent par être soumis au travail forcé.

Bien que la République du Bénin interdise la vente et la traite des enfants, on a constaté que, dans différents secteurs, des milliers d'enfants travaillent dans des conditions dangereuses.

Les syndicats nordiques sont profondément préoccupés par ces violations. Nous demandons instamment au gouvernement de redoubler d'efforts pour protéger les enfants contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*. En outre, le gouvernement devrait prendre immédiatement des mesures pour assurer leur réadaptation.

Nous demandons en outre au gouvernement de prendre des mesures réelles et cohérentes pour appliquer les lois en vigueur de lutte contre la traite des êtres humains afin d'en réprimer les auteurs, au moyen d'enquêtes, de poursuites et de sanctions.

Membre gouvernemental, République centrafricaine – Je me permets de prendre la parole pour apporter le soutien du gouvernement de la République centrafricaine aux éloquentes réponses fournies par le gouvernement aux observations relatives à l'application, en droit et en pratique, de la convention.

En effet, nul n'ignore que les pires formes du travail des enfants constituent un défi majeur pour la communauté internationale. Le récent rapport de l'OIT-UNICEF de 2021 est véritablement illustratif de la complexité du phénomène, de l'enjeu et des défis auxquels sont confrontés de nombreux États du monde face à la détérioration des conditions de vie de dizaines de millions d'enfants engagés dans des travaux dangereux, aggravée par la pandémie de COVID-19.

Cependant, le gouvernement centrafricain note que les actions stratégiques entreprises et réalisées, dont les statistiques nous sont fournies, prouvent à suffisance la volonté de ce pays, le Bénin, de placer la lutte contre le travail des enfants au rang de ses priorités que nous devons, en principe, soutenir et appuyer dans le cadre de la coopération technique avec le BIT. Au-delà des données fournies par le Bénin, ce dernier a aussi mis en place un programme national d'alimentation scolaire intégré qui s'avère aujourd'hui être un modèle de réussite scolaire pour de nombreux enfants qui sont sortis des pires formes du travail des enfants, et surtout de l'intégration socio-économique des communautés de base.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, il me semble important d'exprimer l'importance et la priorité que nous accordons, en tant qu'employeurs, à la convention, qui vise à protéger les enfants. Je tiens à souligner que, pour atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable visant à éliminer d'ici à 2025 le travail des enfants sous toutes ses formes, nous devons coordonner nos efforts par le dialogue social et avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne le cas à l'examen, la commission d'experts a indiqué dans son rapport que selon les informations présentées par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés. Ils travaillent sur les marchés et dans la vente ambulante, et effectuent aussi des tâches domestiques non rémunérées. On rapporte également que les filles sont non seulement exploitées économiquement, mais aussi souvent victimes de prostitution.

Nous faisons bon accueil aux informations présentées par le gouvernement sur les mesures prises pour poursuivre et condamner les auteurs d'actes d'exploitation au travail d'enfants *vidomégons*. Toutefois, nous regrettons que, dans la pratique, les enfants continuent d'être victimes de ce fléau.

À cet égard, il convient de rappeler que, conformément à l'article 1 de la convention, le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et appliquer notamment l'article 3 a) et b), qui fait référence à toutes les formes d'esclavage telles que la vente et la traite des enfants, le travail forcé, et l'utilisation et le recrutement d'un enfant à des fins de prostitution.

Par conséquent, comme la porte-parole des membres employeurs, nous encourageons le gouvernement à mener les enquêtes nécessaires pour identifier et sanctionner les personnes coupables des abus susmentionnés à l'encontre d'enfants, et à redoubler d'efforts en coordination avec les organisations les plus représentatives pour mettre en œuvre des stratégies et des politiques multidimensionnelles et, ainsi, renforcer les capacités et éliminer le travail des enfants.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Le rapport de la commission d'experts sur le Bénin fait état de graves violations de cette convention. Celles-ci sont liées en particulier à une pratique ancienne, le *vidomégon*, qui consiste à confier des enfants à un tiers, à des fins de travail et d'éducation, et qui les expose notamment à l'exploitation sexuelle, à la vente et à la traite des enfants, ainsi qu'au travail dans les mines et les carrières.

Rappelons l'objectif de développement durable 8.7 des Nations Unies qui vise à éliminer le travail des enfants d'ici à 2025 et le travail forcé d'ici à 2030. Je ne suis pas sûre que d'autres pays comme le Bénin atteindront cet objectif dans les délais fixés.

Rappelons aussi que, récemment, du 16 au 20 mai 2022, l'OIT a organisé une conférence sur ce sujet et a lancé l'Appel à l'action de Durban. Cette action exige et réaffirme la nécessité de:

- faire du travail décent une réalité pour les adultes et les jeunes ayant dépassé l'âge minimum d'admission à l'emploi, en accélérant les efforts multipartites déployés en vue d'éliminer le travail des enfants, priorité étant donnée à la lutte contre les pires formes de travail des enfants;
- mettre fin au travail des enfants dans l'agriculture;
- intensifier la prévention et l'élimination du travail des enfants, notamment ses pires formes, du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains, et la protection des survivants par des politiques et des programmes fondés sur des données factuelles, fournies par les survivants.

Je n'ai pas cité la plupart de ces mesures pour gagner du temps, mais nous savons déjà ce qui doit être fait. Il est temps de prendre des mesures significatives si nous voulons éliminer totalement ce problème. J'appelle le gouvernement du Bénin à renforcer le dialogue social dans tous les domaines, y compris ceux de la planification économique et de l'élaboration du budget.

Ces mesures n'aboutiront que si les contributions des parties prenantes sont prises en compte, et c'est ainsi que les parties prenantes adhéreront à ces mesures. Les mesures gouvernementales doivent être complétées par des investissements dans l'emploi, la protection sociale et la prise en charge de l'économie et de l'éducation.

Toutefois, pour que le dialogue social ait des résultats, il faut respecter les droits de liberté syndicale et de négociation collective.

Enfin, je félicite le gouvernement pour certaines de ces mesures destinées à s'assurer que les problèmes sont traités, mais beaucoup reste à faire. J'encourage le gouvernement à accélérer ses efforts et à demander l'assistance technique du BIT.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – La ratification universelle de la convention a fini de convaincre le monde qu'aucun effort n'est de trop lorsqu'il s'agit de mener la lutte pour la protection et le devenir de nos enfants. Convaincu que c'est dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail que l'OIT atteindra l'objectif de justice sociale, mon pays réaffirme son attachement à la promotion de ces principes dont l'un des piliers repose sur la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Nous remercions le gouvernement pour les informations détaillées qu'il a bien voulu fournir à la commission. De ces informations, nous retenons une volonté politique affichée, des données statistiques et des partenariats qui traduisent les efforts consentis par ce pays frère pour donner plein effet à la convention objet de ce cas.

Le Burkina Faso salue les résultats obtenus par le gouvernement et l'encourage à poursuivre dans cette dynamique tout en prenant en compte les observations pertinentes de la commission d'experts.

La commission devra donc peser de tout son poids, à travers ses conclusions, pour un accompagnement efficace du BIT aux actions du gouvernement en faveur d'une élimination du travail des enfants au Bénin.

Membre employeuse, Guatemala – Le présent et l'avenir dépendent des enfants, garçons et filles, partout dans le monde, et il est de la responsabilité de tous, gouvernements, travailleurs et employeurs, d'assurer de toute urgence la prévention et l'élimination du travail des enfants et d'appliquer la tolérance zéro à l'égard des pires formes du travail des enfants.

Nous examinons aujourd'hui un cas très grave qui a déjà été examiné, non seulement par la commission d'experts, mais aussi par d'autres organes de traités du système des Nations Unies. Ils ont noté avec préoccupation la gravité du problème, mais c'est la première fois qu'il est porté à l'attention de cette commission, qui se doit de prendre des mesures exemplaires pour mettre fin, une fois pour toutes, à ce fléau.

Le travail des enfants et ses pires formes doivent être abordés globalement. Le gouvernement doit par conséquent adopter des dispositifs de protection sociale qui prennent en compte les conditions socio-économiques – informalité, pauvreté, manque d'accès à l'éducation et à la santé, etc. – qui poussent les familles à recourir au travail des enfants. Le gouvernement doit accorder une attention particulière aux pratiques solidaires traditionnelles qui ont été détournées, et qui ont abouti au travail des enfants et à l'exploitation sexuelle, entre autres conditions préoccupantes.

Il est donc nécessaire de créer des emplois formels, productifs et de qualité pour les adultes, afin de contribuer à un environnement sûr pour les enfants, et de promouvoir l'éducation pour tous les enfants pour prévenir le travail des enfants. Le cas du Bénin montre clairement qu'il ne suffit pas de promouvoir la ratification universelle des conventions mais qu'il faut les appliquer pleinement, surtout s'il s'agit de conventions fondamentales. Bien que le gouvernement ait déclaré avoir pris plusieurs mesures pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, le dialogue social doit se traduire par des actions concrètes pour réduire sans plus tarder le nombre élevé d'enfants victimes, et par des actions durables, efficaces et efficaces, menées avec le soutien des partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT pour atteindre cet objectif.

Membre travailleuse, Belgique – Comme la commission d'experts, nous sommes particulièrement préoccupés par l'exploitation persistante des enfants *vidomégons* par l'effet de traite et l'utilisation d'enfants dans les mines et les carrières. Notamment, nous notons que, selon le rapport 2017 du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés, ils travaillent sur les marchés en plus d'exécuter des tâches domestiques.

Certaines mesures ont été prises par le gouvernement, mais elles ne sont pas suffisamment efficaces dans la pratique. Des efforts doivent notamment être poursuivis de toute urgence pour poursuivre en justice les responsables et appliquer des sanctions dissuasives.

Les pires formes de travail des enfants sont liées à la faiblesse des revenus, ainsi qu'aux dimensions non financières de la pauvreté, notamment l'insécurité alimentaire et la mauvaise santé. Le travail des enfants perpétue aussi la pauvreté des ménages à travers les générations. Il empêche l'ascension sociale qui dépend d'une éducation et d'une scolarité correctes, et les enfants qui travaillent ne peuvent pas accéder à une scolarité correcte. Il faut briser ce cercle vicieux en assurant un accès universel à l'éducation dans la pratique.

Il est également essentiel d'adopter des mesures concrètes pour s'attaquer à la pauvreté et à la vulnérabilité socio-économique des travailleurs et de leurs familles. Ces mesures doivent être fondées sur les droits et placer les enfants et les travailleurs au centre des efforts d'intervention pour remédier efficacement à leur vulnérabilité.

La mise en œuvre de telles mesures pourrait permettre au Bénin de respecter son engagement auprès de l'ONU pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD), en particulier les ODD 8 (travail décent) et 16 (paix et justice et institutions efficaces) qui ciblent spécifiquement les pires formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Suisse – L'éradication des pires formes de travail des enfants, à laquelle participe la convention, est le principe universellement applicable à tous les enfants de moins de 18 ans et constitue l'un des objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale qui est universellement ratifiée, mais qui nécessite encore beaucoup d'efforts d'application pour éliminer toute forme de travail des enfants. La récente conférence mondiale à Durban nous a fait prendre conscience de l'urgence pour redoubler nos efforts.

Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement pour éliminer le travail des enfants et pour combattre la maltraitance et les violences physiques dont sont victimes des enfants, y compris les enfants *vidomégons*, de nombreux enfants, continuent d'être économiquement et sexuellement exploités et exposés aux pires formes de travail, à la traite et au travail forcé.

La Suisse partage la profonde préoccupation de la commission d'experts et réitère l'appel de la commission au gouvernement d'intensifier davantage ses efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. La Suisse encourage le gouvernement à mettre en place un système qui permet d'identifier les enfants *vidomégons* et d'assurer la scolarisation et le bon traitement de ces enfants. Elle recommande également de prendre au plus vite toutes les mesures nécessaires pour mener des enquêtes approfondies et pour poursuivre les personnes qui se livrent à la traite d'enfants de moins de 18 ans. Les cas d'infractions pénales doivent faire l'objet de sanctions suffisamment dissuasives et strictement appliquées aux auteurs dans tous les cas. La lutte contre la traite d'êtres humains qui implique les enfants doit être la plus intense possible, et cela pour tous les pays.

Nous demandons également au gouvernement de continuer à prendre rapidement des mesures efficaces pour protéger les enfants des travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières ainsi que dans le secteur agricole. Enfin, compte tenu du fait que le nombre d'enfants de moins de 14 ans engagés dans le travail des enfants reste également élevé, la Suisse encourage vivement le gouvernement à poursuivre ses efforts pour prévenir et éliminer progressivement le travail des enfants dans le pays.

Membre travailleur, Sénégal – Je prends la parole au nom des organisations des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest pour saluer la qualité du travail de la commission d'experts. Nous notons avec intérêt les informations communiquées par le gouvernement sur les actions entreprises pour mettre un terme au travail des enfants en République du Bénin.

Il convient toutefois de souligner que, malgré les efforts avancés, nous constatons avec une vive inquiétude la persistance du phénomène, voire son aggravation, dans la mesure où des milliers d'enfants, dont 88 pour cent qui sont en âge scolaire, continuent d'être utilisés comme main-d'œuvre dans les travaux dangereux, dans les mines et carrières, en violation de la convention. En outre, nous notons un manque de statistiques fiables sur le nombre d'enfants qui ont été protégés ou retirés des travaux dangereux pour soutenir les efforts du gouvernement à cet égard.

Nous appelons le gouvernement à se conformer en principe et en pratique à l'article 7, paragraphe 2, alinéas *a)* et *b)*, de la convention pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et fournir une assistance pour les retirer de ces formes de travail.

Pour lutter efficacement contre le travail des enfants, il faut s'attaquer à la pauvreté et aux inégalités sociales. Pour ce faire, nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre une

politique efficace de lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales dans le cadre d'une stratégie nationale de protection sociale, accessible à tous, et qui assure à chacun un revenu minimum garanti, en particulier aux parents indigents qui envoient leurs enfants travailler pour assurer la survie du ménage.

Il s'agira d'instituer des bourses de sécurité sociale comprenant un volet financier, une couverture sanitaire et un soutien scolaire pour les enfants, et en outre de mettre en œuvre une politique de cash transfer à travers un appui financier permanent aux ménages les plus vulnérables et en lien avec les partenaires techniques, financiers et sociaux, comme cela a été fait récemment au Sénégal, en partenariat avec la Banque mondiale, avec une dotation d'un montant de 43 milliards de francs CFA aux 500 000 ménages les plus vulnérables.

Nous invitons également le gouvernement à mettre en place une véritable politique de l'apprentissage en réglementant et en soutenant les centres d'apprentissage, tout en assurant la sécurité sociale des apprentis.

Nous appelons la commission à agir avec le gouvernement du Bénin pour l'adoption d'une politique de protection sociale efficace et inclusive pour éliminer le travail des enfants.

Membre gouvernemental, Mali – Permettez-moi de commencer par ce proverbe de mon pays, je cite: «l'arbre ne doit pas cacher la forêt». En effet, le cas pour lequel le gouvernement est interpellé est certes important mais cela ne doit pas nous faire perdre de vue l'immense effort fourni par lui dans le cadre de la mise en œuvre de convention, notamment à travers l'adoption de mesures législatives et institutionnelles.

Ces efforts sont constatables avec aisance dans les commentaires faits par le représentant du gouvernement. Cependant, vu le fait que le gouvernement ne nie pas l'existence et la gravité du fait incriminé, le gouvernement du Mali l'encourage à persévérer dans ces efforts de solutions, notamment en termes de sensibilisation.

Pour conclure, mon gouvernement demande au BIT de bien vouloir accompagner les autorités gouvernementales du Bénin afin de leur permettre de relever leurs défis.

Membre travailleuse, Canada – On s'accorde largement à considérer l'éducation obligatoire comme l'un des moyens les plus efficaces pour lutter contre le travail des enfants, et les gouvernements doivent en garantir la mise en œuvre effective, notamment des conditions de travail décentes pour les éducateurs.

Des études indiquent que 48 pour cent des enfants terminent l'éducation primaire au Bénin. Les conditions de travail des enseignants constituent l'un des principaux obstacles à une éducation stable. Les maigres salaires, les contrats de travail précaires et incertains, les affectations dans des régions isolées et les forts ratios élève/enseignant accentuent le fort absentéisme des enseignants et contribuent à leur instabilité dans l'emploi.

On estime que près de 25 pour cent des enseignants du primaire au Bénin ont des activités rémunérées en sus de leur travail d'enseignant, d'où des niveaux extrêmes d'absentéisme qui privent les élèves d'enseignants en classe. Les enseignants contractuels sont plus souvent absents que ceux qui occupent un emploi permanent et qui bénéficient d'une pension.

Le ratio élève/enseignant au Bénin, selon les chiffres indiqués en 2018, était de 39 élèves par enseignant, soit un chiffre élevé par rapport à la moyenne mondiale qui s'établit à 24 élèves par enseignant.

La cinquième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants appelle à améliorer les résultats en matière d'enseignement et d'apprentissage, notamment en

recrutant des enseignants qualifiés en nombre suffisant pour combler le déficit d'enseignants, en leur assurant de bonnes conditions de travail et en soutenant les syndicats d'enseignants.

Selon des informations, les dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage total du PIB au Bénin représentaient 2,9 pour cent en 2019. Le gouvernement devrait tout mettre en œuvre pour atteindre l'objectif d'au moins 4 à 6 pour cent du PIB, comme le recommande l'agenda mondial Éducation 2030 de l'UNESCO.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement du Cameroun a pris connaissance du rapport de la commission d'experts et remercie cette dernière pour les observations présentées au sujet de la mise en œuvre de la convention de l'OIT par la République du Bénin. La République du Cameroun demeure très attachée au respect des principes et droits fondamentaux au travail et, à cet effet, remercie la délégation béninoise pour les informations utiles qu'elle a bien voulu porter à l'attention de notre commission.

Il ressort de l'exposé du gouvernement que, dans le cadre de la mise en œuvre de l'instrument sus-évoqué, il a entrepris de multiples actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé des enfants, ainsi que leur exploitation sexuelle à des fins commerciales. En outre, très préoccupé par le travail des enfants dans les mines et les carrières, le gouvernement a élaboré un document de politique nationale de lutte contre la traite des personnes assorti d'un plan d'action.

Afin de convertir ces ambitions politiques en réalité tangibles, le Bénin ne s'est pas limité à la prise de mesures, mais les a traduites par des actes en intervenant avec fermeté en matière de protection dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les instances compétentes et unités transfrontalières pour rechercher et punir les cas. Tous ces éléments démontrent la volonté du gouvernement à éradiquer le travail des enfants.

Le gouvernement du Cameroun félicite donc et encourage le gouvernement frère du Bénin à poursuivre les efforts entamés, notamment la sensibilisation et le renforcement des capacités de tous les acteurs, tout en s'appuyant sur l'appel à l'action de Durban. Il se félicite que le gouvernement ait sollicité l'assistance technique du BIT et prie ce dernier de bien vouloir apporter son assistance au Bénin afin d'éradiquer ce fléau.

Membre travailleur, Italie – Je parlerai au nom des travailleurs italiens, allemands et espagnols. Malgré l'adoption d'un Plan d'action national (PAN) pour 2018-2023, le rapport de la commission d'experts souligne la persistance et l'augmentation croissante des enfants qui étaient victimes de la traite nationale ou qui étaient soumis à la traite internationale à des fins d'exploitation sexuelle et de travail domestique. Entre 2010 et 2014, presque 3 000 enfants travaillaient dans 200 sites miniers, 88 pour cent d'entre eux étaient en âge scolaire.

Les conclusions de la Conférence mondiale sur le travail des enfants qui s'est tenue en mai 2022 à Durban offrent le cadre le plus pertinent pour mettre en place des politiques efficaces dans un climat de tripartisme et de plein respect des organisations syndicales.

En ce contexte, pour renforcer la mise en œuvre du PAN, nous soulignons la nécessité de renforcer l'inspectorat du travail national afin d'assurer le suivi des cas de violation, les poursuites judiciaires et les condamnations.

Nous réitérons également que le travail décent pour tous, surtout pour les femmes, un système éducatif inclusif et de qualité et un système de protection sociale satisfaisant sont des conditions essentielles pour l'élimination du travail des enfants et pour la protection contre la pauvreté, cause principale du travail des enfants.

Afin de mettre réellement en œuvre les actions inscrites dans le PAN, le gouvernement ne devrait plus attendre pour créer des emplois décents et de qualité pour les adultes; assurer l'harmonisation entre l'âge de la scolarisation obligatoire et l'âge minimum de travail; ratifier la convention n° 129, et la convention n° 189; et assurer, enfin, l'application du Code pénal concernant l'exploitation de la main-d'œuvre infantile.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le Sénégal note avec beaucoup d'intérêt les informations écrites communiquées par le gouvernement à la suite de son inscription sur la liste des cas individuels examinés par la commission. La délégation du Sénégal salue les actions menées et les mesures prises par le Bénin dans le cadre de la lutte contre la traite des enfants et le travail forcé. En effet, le gouvernement a eu à mener de nombreuses actions tant au niveau institutionnel que technique en collaboration avec les services d'inspection du travail afin de lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et, plus spécifiquement, les enfants *vidomégons*.

Nous saluons les efforts consentis par le gouvernement et lui demandons de rester dans cette même dynamique, tout en renforçant les actions menées jusqu'ici. Le maintien de ces actions dans la durée de manière constante et régulière permettra d'éradiquer ce fléau.

Par ailleurs, le gouvernement du Sénégal exhorte celui du Bénin à maintenir et renforcer la coopération avec les pays frontaliers et les autres parties prenantes afin de lutter plus efficacement contre les pires formes de travail des enfants.

Au regard de tous ces projets entrepris, le gouvernement du Sénégal apprécie la volonté exprimée par le gouvernement. Il invite la commission à prendre en compte dans ses conclusions ces différentes initiatives et demande également au BIT d'assister cet État Membre dans la mise en œuvre de programmes et de projets qui donnent plein effet aux principes énoncés dans la convention, en vue de l'éradication du travail des enfants, en particulier ses pires formes.

Représentant gouvernemental – Nous avons noté avec satisfaction le progrès dans la compréhension du concept de *vidomégon* par les membres de la commission à travers nos informations complémentaires. Toutefois, nous voudrions remercier tous les intervenants, les Vice-présidents, les délégations, les représentants des organisations internationales et institutions pour leur apport, leur orientation et leur soutien.

Je peux vous affirmer que le gouvernement est disposé à coopérer dans la transparence avec la commission d'experts, le BIT et les représentants des sociétés civiles qui, d'ailleurs, apportent un concours inestimable à notre pays à travers leurs interventions directes. Nous remercions le BIT particulièrement, l'Union européenne et les gouvernements qui entretiennent des rapports bilatéraux avec notre pays en matière de respect de la convention.

Nous tenons à rappeler que le gouvernement poursuivra ses efforts dans le domaine de la lutte contre le travail forcé, la traite des enfants, le travail dans les carrières et les mines. En réalité, le Bénin n'est pas un grand pays de mines, mais il prendra les dispositions nécessaires pour le retrait de ces enfants qui, par contrainte et par pauvreté, par indigence, y sont déployés.

Par rapport à l'éducation, le gouvernement a rendu gratuite l'école pour les jeunes filles et les jeunes garçons, pour l'école primaire. Le gouvernement a associé à cela le développement de la cantine scolaire, en vue de favoriser les enfants démunis ou les enfants dont les parents n'ont pas le minimum pour assurer leur éducation.

En ce qui concerne le phénomène *vidomégon*: le gouvernement, à travers son plan national de lutte contre le travail des enfants, mobilisera les ressources nécessaires afin d'identifier de manière satisfaisante le phénomène en termes de statistiques.

Sur la répression, les textes existent: nous avons une architecture juridique qui nous permet aujourd'hui d'engager la chaîne de répression. À ce niveau, nous avons besoin d'une assistance pour nous permettre de prendre des mesures justes et des mesures alternatives afin de favoriser l'élimination complète du travail néfaste des enfants.

Sur l'extension de la protection sociale: elle est contenue dans le programme par pays de promotion du travail décent de deuxième génération, qui sera signé par le gouvernement dans les prochains mois et dont les axes prioritaires sont l'emploi pour les femmes; l'emploi pour les jeunes; la protection sociale des enfants; et la promotion des normes internationales du travail.

À ce sujet, comme nous l'avons dit, nous réitérons notre volonté de ratifier la convention n° 129 et la convention n° 189, pour lesquelles nous demandons un appui pertinent du Département des normes internationales du travail pour nous permettre de faciliter les études de conformité.

Au regard de tout cela, nous sollicitons l'appui de tous les donateurs à travers les accords bilatéraux et à travers les accords multilatéraux, afin que nous puissions poursuivre avec efficacité notre mission et nos actions.

Le dialogue social élargi dans ce sens est notre ambition pour réussir définitivement l'œuvre que nous avons engagée et permettre que les enfants soient retirés des pires formes du travail.

Voilà, en conclusion, ce que nous pouvons dire à l'adresse des membres de la commission: nous sommes disposés à coopérer, nous sommes disposés à écouter, et même nous réclamons, nous demandons, nous revendiquons – si vous le permettez – l'appui de la communauté internationale, car le phénomène du travail des enfants est un phénomène global et stratégique.

Membres employeurs – En guise de conclusion sur ce cas, les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour le complément d'information qu'il a fourni à la commission. Comme nous l'avons déjà dit, ces informations sont prometteuses et nous faisons bon accueil à l'engagement ferme manifesté par les partenaires sociaux. Nous remercions également les délégués pour leur participation et les renseignements précieux qu'ils ont apportés.

Compte tenu de la complexité de la situation et de la prévalence de plusieurs des pires formes de travail des enfants sur le terrain, nous exprimons de nouveau notre profonde préoccupation dans ce cas. Les membres employeurs soulignent qu'ils ne sauraient fermer les yeux sur quelque forme que ce soit de travail des enfants, et moins encore lorsque les enfants sont victimes d'abus, soumis au travail forcé et à des travaux dangereux, et privés du droit à l'éducation.

Nous devons considérer qu'étant donné l'ampleur et la prévalence des pires formes de pratiques de travail des enfants, cette situation a aussi un impact important sur le redressement économique et social postpandémique du Bénin.

Nous partageons les préoccupations exprimées par la commission d'experts, et prenons en considération le rôle que joue l'éducation pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et pour faciliter le passage du marché du travail vers des possibilités d'emploi.

Comme indiqué précédemment, nous sommes confrontés, après des années de progrès, à la menace d'un recul dans la lutte contre le travail des enfants. Les membres employeurs estiment essentiel de s'opposer à cette situation et de conjuguer les efforts pour prévenir et éliminer le travail des enfants, en donnant avant tout la priorité à la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

À la lumière du débat, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement d'intensifier ses efforts afin de s'assurer que des enquêtes approfondies et des poursuites solides sont menées et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives imposées dans la pratique, et d'indiquer le nombre d'enquêtes menées, de poursuites intentées et de condamnations appliquées conformément à la législation nationale. Il faut:

- mettre en œuvre des stratégies aux fins de l'identification précoce des zones à haut risque et des groupes vulnérables, améliorer l'allocation des ressources consacrées à l'identification des enfants victimes, et continuer à rendre compte des mesures prises et de leurs résultats;
- renforcer les politiques visant à prévenir le travail des enfants, à soustraire les enfants au travail des enfants et à assurer leur réadaptation et leur insertion sociale et mettre fin aux pratiques décrites, et continuer à indiquer les mesures prises et le nombre d'enfants qui bénéficient de ces politiques;
- assurer l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants et indiquer les mesures prises ainsi que les taux de fréquentation, de maintien et d'abandon scolaires.

Nous prenons note de la demande d'assistance technique et financière formulée par le gouvernement et espérons que le Bénin continuera à œuvrer avec les partenaires internationaux du développement, y compris l'OIT et l'UNICEF, pour renforcer les capacités des fonctionnaires et des organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies multidimensionnelles efficaces et durables de façon à éliminer les pires formes de travail des enfants au Bénin, y compris pour promouvoir des conditions propices aux entreprises durables et, ainsi, créer des emplois de qualité pour les adultes et contribuer à construire un environnement sûr pour les enfants.

La mise en œuvre effective et efficace et la durabilité des plans d'action récemment adoptés et élaborés sont de la plus grande importance, et les membres employeurs expriment l'espoir que les efforts du gouvernement seront à la hauteur de la tâche à accomplir.

Les membres employeurs espèrent aussi que l'engagement du gouvernement continuera de se développer avec des mesures concrètes pour assurer la protection du nombre important de garçons et de filles qui restent vulnérables à la traite et à l'exploitation commerciale. Les membres employeurs espèrent aussi qu'ils pourront bientôt constater des progrès concernant les situations décrites.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement du Bénin pour les informations écrites et orales qu'il a pu nous fournir. Nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Le placement des enfants *vidomégons*, la traite et vente d'enfants ainsi que le travail dans les mines et carrières au Bénin restent des pratiques encore trop répandues aujourd'hui. Malgré les initiatives prises par les autorités, la persistance de ces pratiques dans le pays est particulièrement préoccupante.

C'est certainement le signe que toutes ces initiatives s'avèrent insuffisantes et mériteraient d'être renforcées et accompagnées de nouvelles initiatives afin de mettre durablement fin à ces pratiques dans le pays.

Nous invitons premièrement le gouvernement à développer tous les outils statistiques nécessaires au suivi de l'évolution du placement des enfants *vidomégons*, de la traite et vente des enfants ainsi que l'occupation des enfants dans des travaux dangereux.

Le gouvernement redoublera ensuite d'efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*. Une attention toute particulière sera également accordée aux filles. Ces efforts supplémentaires porteront notamment sur: le renforcement de l'arsenal juridique national par l'adoption de textes légaux complémentaires nécessaires; la sensibilisation et l'éducation des populations quant aux bons comportements à adopter en matière de lutte contre le travail des enfants; l'application stricte des textes qui interdisent et protègent les enfants contre les pires formes de travail des enfants.

Il conviendra que les autorités renforcent les moyens, notamment ceux des services d'inspection, en vue de mener des enquêtes et des poursuites rigoureuses contre les personnes qui soumettent les enfants de moins de 18 ans au travail forcé, à l'exploitation à des fins commerciales ou à l'exploitation sexuelle ainsi qu'à la traite des enfants et le travail dans les mines et carrières. Le gouvernement prévoira l'imposition effective de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives.

Nous saluons à cet effet le gouvernement qui a fait mention de son intention de ratifier la convention n° 129. Les autorités communiqueront également à la commission d'experts toutes les données relatives au nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions infligées pour travail forcé des enfants, exploitation à des fins commerciales ou pour exploitation sexuelle ainsi que pour traite des enfants et travail dans les mines et carrières.

Le gouvernement veillera à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières. Il communiquera également les données statistiques sur le nombre d'enfants qui ont été protégés contre ce type de travail dangereux ou qui y ont été soustraits. Il indiquera enfin les mesures de réadaptation et d'intégration sociale dont ils ont bénéficié.

La création d'emplois décents et le renforcement des mécanismes de protection sociale dans le pays seront de nature à prévenir le risque que les parents n'envisagent de placer leur enfant auprès d'un tiers ou ne doivent dépendre du travail de leurs enfants pour subvenir aux besoins de leur famille.

Le renforcement des moyens du système éducatif, y compris par l'amélioration des conditions de travail des enseignants, sera également fondamental afin de préserver les enfants des pires formes de travail des enfants.

Les autorités veilleront également à mettre en place des mesures spécifiques pour la réadaptation et l'intégration sociale des enfants qui ont été victimes d'abus dans le cadre de leur placement, qui ont été victimes de traite ou qui ont été écartés des chemins de l'école pour être occupés à des travaux dangereux.

Le gouvernement veillera à mettre en œuvre toutes ces recommandations en étroite concertation avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile afin de mettre en place les synergies nécessaires à une action efficace et décisive contre ces pratiques.

Afin de réaliser l'ensemble de ces recommandations, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Afin de coordonner les actions nécessaires en vue de résoudre les problématiques abordées, des synergies seront également recherchées avec d'autres agences des Nations Unies, et particulièrement avec l'UNICEF, en vue de concrétiser ces recommandations.

Nous demandons également au gouvernement de faire rapport complet à la commission d'experts avant sa prochaine session sur les initiatives mises en œuvre afin de donner effet aux recommandations de notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fourni par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note des initiatives prises par le gouvernement pour s'attaquer aux problèmes des pires formes de travail des enfants, la commission a pris note avec une profonde préoccupation de la persistance et de l'étendue des pratiques des enfants *vidomégons*, de la vente et de la traite d'enfants, ainsi que du travail d'enfants dans des mines et des carrières.

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

- **développer des outils statistiques solides pour permettre de suivre efficacement l'évolution des pratiques des enfants *vidomégons*, de la vente et de la traite d'enfants, ainsi que du travail des enfants dans les mines et carrières;**
- **renforcer ses efforts afin de protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*, en accordant une attention particulière aux filles. Ces efforts devraient consolider le cadre juridique moyennant l'adoption des textes juridiques nécessaires, la sensibilisation et l'éducation à l'élimination des pires formes de travail des enfants, ainsi que l'application des dispositions qui interdisent les pires formes de travail des enfants;**
- **renforcer la capacité, y compris des inspections, à mener des enquêtes et à engager des poursuites visant les personnes qui astreignent des enfants aux pires formes de travail des enfants, y compris à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, à la vente et à la traite, ainsi qu'aux travaux dangereux, en particulier dans les mines et les carrières, et garantir que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives sont imposées dans la pratique;**
- **fournir des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions imposées en cas d'infraction consistant à assujettir un enfant aux pires formes de travail des enfants, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, la vente et la traite d'enfants et les travaux dangereux, en particulier dans les mines et les carrières;**
- **prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières, communiquer des données statistiques sur le nombre d'enfants soustraits à ces travaux dangereux**

et fournir des informations relatives aux mesures de réadaptation et d'intégration sociale;

- garantir l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier ceux des familles pauvres et défavorisées, en particulier les filles et les enfants des zones rurales;
- renforcer les mesures de réadaptation et d'intégration sociale mises en place pour les enfants victimes des pires formes de travail des enfants, d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, de vente et de traite d'enfants, ainsi que de travaux dangereux; et
- élaborer un plan d'action multidisciplinaire assorti de délais, avec l'assistance technique du BIT et en étroite coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile concernées, aux compétences et au savoir-faire pertinents, y compris l'UNICEF.

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de progresser sur la voie de l'éradication complète des pires formes de travail des enfants, conformément à la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Bénin prend note des conclusions adoptées par la commission.

Toutefois, il estime que la question de «*vidomégon*» sera réétudiée au niveau du gouvernement avec la participation de partenaires sociaux et d'autres organisations sociales pour parvenir à une compréhension mutuelle. Comme nous l'avons dit, le concept de «*vidomégon*» a beaucoup évolué et nous tenons compte des remarques et des observations faites à ce sujet.

Quant à l'école, comme nous l'avons souligné, l'école est déjà rendue gratuite pour les filles et pour les garçons au niveau de l'enseignement primaire. Toutefois, le gouvernement poursuivra ses efforts dans ce domaine pour rationaliser et relativiser l'incompréhension qui pourrait surgir peut-être à nouveau dans ce domaine. Le gouvernement, dans ce cadre, compte sur la communauté internationale, sur la coopération et sur l'assistance du BIT pour parvenir à cette fin.

Nous vous remercions pour l'appréciation que la commission a eu à faire avec sa compréhension des problèmes des pays en développement aux ressources limitées.

Chine (ratification: 2006)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement chinois a pris note des observations formulées dans le rapport de la commission d'experts sur la mise en œuvre par la Chine de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le gouvernement qui attache une grande importance à ces observations les a examinées avec les départements concernés, les

gouvernements locaux et les partenaires sociaux. Une note complémentaire est fournie comme suit:

Les lois, règlements et pratiques de la Chine sont pleinement conformes aux principes de la convention, qui est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Le gouvernement chinois considère l'emploi comme une priorité absolue au service du bien-être fondamental de notre peuple. La Chine adopte une politique de l'emploi proactive, fondée sur une coopération amicale et une consultation égale avec les partenaires sociaux, et en coordination avec les politiques nationales de développement économique et social. La Chine accorde une grande priorité aux droits à l'emploi des travailleurs. Une série de mesures politiques ont permis aux travailleurs de bénéficier pleinement de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. La Chine a atteint les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies et l'objectif de développement durable 1 dix ans avant la date prévue. L'article 3 de la loi chinoise sur le travail dispose que «les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi et de choix de la profession, du droit à la rémunération du travail, au repos et aux vacances, à la protection de la sécurité et de la santé au travail, à des programmes de formation professionnelle, à l'assurance sociale et à la protection sociale, à la procédure de règlement des conflits du travail et autres droits relatifs au travail prévus par la loi». La loi sur le travail comporte deux chapitres spéciaux sur la «promotion de l'emploi» et la «formation professionnelle», qui précisent les dispositions détaillées. L'article 12 de la loi sur le travail dispose que «les travailleurs, quels que soient leur appartenance ethnique, leur race, leur sexe ou leurs convictions religieuses, ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi». L'article 3 précise que «les travailleurs ont le droit, en toute égalité, à l'emploi et au choix de la profession, le droit à la rémunération du travail [...]». Le droit, en toute égalité, à l'emploi est une base importante pour assurer les moyens de subsistance et le développement des travailleurs, et il est protégé par la loi. L'article 3 de la loi chinoise sur la promotion de l'emploi dispose que «les travailleurs doivent avoir un droit égal à l'emploi et au choix de leur profession conformément à la loi. Dans leur recherche d'emploi, les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc.» L'article 21 dispose que «l'État soutient le développement de l'économie régionale, encourage la coopération entre les différentes régions et assure la coordination d'ensemble de l'action en faveur d'une croissance équilibrée de l'emploi dans les différentes zones. L'État soutient les zones de minorités ethniques dans leurs efforts pour développer l'économie et accroître l'emploi». L'article 28 dispose que «les travailleurs de tous les groupes ethniques jouissent des mêmes droits au travail. Lorsqu'une unité d'emploi recrute du personnel, elle doit dûment prendre en considération les travailleurs des minorités ethniques, conformément à la loi». L'article 4 du chapitre II du Règlement chinois sur les services de l'emploi et la gestion de l'emploi réaffirme que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi, conformément à la loi. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination en matière d'emploi en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc. L'article 20 stipule que les brochures ou annonces de recrutement publiées par les unités chargées de l'emploi ne doivent pas contenir de contenu discriminatoire. L'article 25 exige que les agences du service public de l'emploi fournissent aux travailleurs une consultation gratuite sur les politiques et réglementations en matière d'emploi, des informations sur l'offre et la demande sur le marché du travail, des services d'orientation professionnelle et de présentation des emplois. L'article 58 précise qu'il est interdit aux agences pour l'emploi de diffuser des informations sur l'emploi qui contiennent un contenu discriminatoire. Le 20 avril 2022, la 34^e session du Comité permanent du 13^e Congrès national populaire a révisé la loi de la République populaire de Chine sur l'enseignement

professionnel, dont l'article 5 dispose que «les citoyens ont le droit de recevoir un enseignement professionnel conformément à la loi». L'article 11 stipule que «l'État met en œuvre un système dans lequel les travailleurs reçoivent la formation professionnelle nécessaire avant d'être employés ou d'occuper un poste». Les orientations sur la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi (MOHRSS [2021] n° 56) prévoient clairement la mise en œuvre d'un système d'emploi équitable et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Le ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS) mettra véritablement en œuvre des politiques de protection des droits et intérêts des travailleurs engagés dans les nouvelles formes d'emploi. Les lois et règlements chinois qui interdisent explicitement la discrimination dans l'emploi et garantissent l'égalité de droit des travailleurs en matière d'emploi ont été pleinement et efficacement pris en compte dans les pratiques judiciaires. Outre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, le sexe et les convictions religieuses, comme le prévoit la loi sur le travail, les travailleurs victimes de discrimination pour d'autres raisons peuvent également saisir la justice et obtenir réparation conformément à la loi. Par exemple, le Tribunal populaire de Hangzhou a récemment entendu un cas litigieux «Yan contre l'entreprise» sur l'égalité des droits en matière d'emploi. La décision faisait valoir que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi conformément à la loi et que les employeurs ne doivent discriminer personne lors du recrutement du personnel. Dans cette affaire, Yan a subi un traitement différencié en raison de son lieu de résidence par rapport à l'entreprise, ce qui porte atteinte au droit de Yan à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. L'égalité de droit de Yan en matière d'emploi a été violée. Par conséquent, l'entreprise a été condamnée à verser une indemnisation à Yan pour souffrance psychologique, à présenter des excuses oralement et des excuses publiques dans un journal d'État.

Les lois et pratiques de la région autonome ouïghoure du Xinjiang sont conformes aux exigences du cadre juridique national de la Chine et aux exigences de la convention. Tout comme n'importe quelle autre province, région ou municipalité de Chine, le Xinjiang applique les lois et règlements nationaux tels que la loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi dans un cadre juridique national unifié, suit les principes de l'égalité dans l'emploi et de l'égalité de traitement et facilite le travail décent en favorisant une croissance économique créatrice d'emplois. Les règlements administratifs infranationaux, les règles départementales et les documents normatifs de la région autonome sont tous conformes aux principes de la législation nationale et respectent les principes et les exigences de la convention. Un emploi de meilleure qualité est toujours une priorité absolue. Premièrement, établir un système de politique active pour la promotion de l'emploi. Le Xinjiang a renforcé le lien effectif entre les politiques de l'emploi et les politiques économiques. Le gouvernement local a évalué de manière exhaustive leur impact sur l'emploi, l'environnement de l'emploi et les risques de chômage lors de l'élaboration des principales politiques fiscales, budgétaires, industrielles, commerciales, d'investissement et régionales, et facilite les liens entre croissance économique et développement de l'emploi et la coordination entre amélioration structurelle et transformation de l'emploi. Deuxièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien couvrant l'ensemble du processus pour l'emploi pour tous les types de travailleurs. Pour soutenir le développement économique et social, le Xinjiang a adopté une série de mesures conformes à la législation pour encourager les travailleurs à trouver un emploi dans les entreprises, à créer leur propre entreprise, à accepter un emploi flexible et à suivre une formation professionnelle, tout en fournissant divers services publics. Troisièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien à l'emploi en encourageant l'esprit d'entreprise. Le Xinjiang a poursuivi la réforme de simplification des procédures administratives, de délégation de pouvoir et d'amélioration des services gouvernementaux, a constamment amélioré

l'environnement entrepreneurial, a ouvert des pistes pour la création d'entreprises et la création de richesses, a stimulé et protégé l'esprit d'entreprise et a encouragé davantage d'entités sociales à faire des innovations et à créer des entreprises. Quatrièmement, assurer l'égalité d'accès aux services de l'emploi. Le Xinjiang offre gratuitement des services publics de base en matière d'emploi, notamment des consultations relatives aux politiques, l'enregistrement des travailleurs et des chômeurs, des programmes d'orientation professionnelle et de présentation des emplois, de formation professionnelle et de formation à l'entrepreneuriat, tant pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi, afin de promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi. La région a favorisé l'établissement d'un marché des ressources humaines unifié, ouvert, compétitif et harmonieux, a renforcé la flexibilité de l'emploi axé sur le marché et l'initiative des travailleurs dans le choix de leur propre emploi et a encouragé la libre circulation des travailleurs entre les régions (y compris entre les régions à l'intérieur et à l'extérieur du Xinjiang et entre les zones à l'intérieur du Xinjiang), les industries et les entreprises. Le gouvernement local a mis en place des plateformes d'information pour suivre l'offre et la demande sur le marché des ressources humaines, a enquêté et collecté des informations sur les talents qui font cruellement défaut, a géré les dossiers personnels des travailleurs mobiles et a amplifié les services publics en ligne. Un système de formation professionnelle tout au long de la vie a été introduit pour tous les travailleurs urbains et ruraux afin de les aider à améliorer leur employabilité et leur capacité à créer leur propre entreprise. Le Xinjiang a mis en place une plateforme de services publics de l'emploi et de l'entrepreneuriat «Internet plus»; il a mis sur pied un réseau d'information des services publics de l'emploi couvrant les zones urbaines et rurales et tous les types de groupes; il a élargi la portée des applications en libre-service; il a encouragé la demande, le traitement et le retour d'informations en ligne; il a facilité l'utilisation des technologies de l'information dans les services de l'emploi et de l'entrepreneuriat et l'ensemble du processus de gestion afin d'améliorer constamment la capacité et la qualité des services publics de l'emploi. Plus de la moitié de la population du Xinjiang est composée de minorités ethniques, et il est du devoir fondamental du gouvernement de protéger leurs droits à un emploi librement choisi sur un pied d'égalité, conformément à la loi. Les politiques susmentionnées au Xinjiang s'inscrivent dans le cadre du système de promotion de l'emploi de l'État, qui sont similaires à ceux des autres régions de la Chine. Elles sont mises en œuvre après avoir pris en compte le développement économique et social global du Xinjiang et sont élaborées à la faveur d'un dialogue et d'une consultation avec divers départements gouvernementaux et partenaires sociaux.

Conclusion. Depuis la ratification en 2006 de la convention n° 111, le gouvernement chinois a intensifié la coopération avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, a respecté scrupuleusement les prescriptions de la convention, a constamment amélioré son système juridique et a obtenu des résultats positifs en matière d'égalité de chances et de traitement des travailleurs. Notamment, en matière de promotion et de protection des droits à l'emploi des minorités ethniques, toutes les zones peuplées par des minorités ont enregistré des progrès rapides, y compris le Xinjiang, ce qui est un fait bien reconnu. Par exemple, en 2018, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) a souligné les efforts et les résultats obtenus par le gouvernement chinois en matière de respect de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD). Le gouvernement chinois poursuivra son engagement inébranlable en faveur de l'égalité de chances en matière d'emploi et de carrière et de l'égalité de traitement pour les travailleurs de toutes les ethnies dans l'ensemble du pays, et est disposé à renforcer la coopération internationale dans le domaine du travail, fondée sur l'égalité et le respect mutuel. Il convient de souligner que ces dernières années,

sous prétexte de «protéger les droits de l'homme», quelques pays et organisations ont ouvertement boycotté et sanctionné des produits et des entreprises du Xinjiang, ce qui est injustifié, irresponsable et tout à fait inconsideré, car non seulement cela prive tous les groupes ethniques du Xinjiang de la possibilité de travailler, d'obtenir un emploi et de recevoir une rémunération, mais cela viole également le principe fondamental du respect des droits de l'homme, notamment le droit à des moyens de subsistance et au développement. Cela viole les prescriptions fondamentales de la convention n° 111 en matière de lutte contre la discrimination, va à l'encontre de l'approche centrée sur l'homme que préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT et est préjudiciable à la réalisation des objectifs de développement durable de l'ONU d'ici à 2030 ainsi qu'à une reprise socio-économique inclusive, durable et vigoureuse. Il convient en outre de souligner que certains documents reçus par la commission d'experts sont fabriqués par des organisations qui nient ouvertement la souveraineté territoriale de la Chine et cherchent à diviser le territoire chinois, et dont certaines ont même des liens étroits avec des activités terroristes. Ces «accusations» ont des fins politiques évidentes et sont totalement contradictoires avec les faits. La Chine se félicite de la coopération et du dialogue entre les États Membres et la commission d'experts, qui doivent être fondés sur le principe du respect de la souveraineté des États et de l'intégrité territoriale, comme le prévoit la Charte des Nations Unies. Les allégations, qui sont en violation flagrante de la Charte des Nations Unies, ne devraient pas servir de base aux observations finales de la commission.

Discussion par la commission

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale** – En 2018, comme prévu, le gouvernement chinois a présenté un rapport sur l'application de la convention. En 2020 et 2021, nous avons répondu en temps utile, à deux reprises, aux observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) sur l'état d'avancement de la mise en œuvre. En août 2021, ce gouvernement a soumis des documents en réponse aux commentaires de la commission d'experts.

Nous avons pris note des observations formulées dans le rapport annuel de la commission d'experts sur l'application de la convention par la Chine. Les services gouvernementaux compétents, ainsi que les régions et les partenaires sociaux concernés, l'ont examiné attentivement et regrettent profondément que la Chine figure parmi les cas à examiner par la commission. Nous ne comprenons pas notamment pourquoi la commission d'experts lui a attribué une «double note de bas de page». En réalité, la législation chinoise est pleinement conforme aux dispositions de la convention relatives à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui ont été effectivement mises en œuvre dans tout le pays. Le gouvernement chinois souhaite saisir cette occasion pour développer et clarifier la situation et rétablir la vérité.

La Constitution chinoise, la loi sur le travail, la loi sur le contrat de travail, la loi sur la promotion de l'emploi, la loi sur l'assurance sociale, la loi sur l'éducation, la loi sur l'enseignement professionnel et d'autres lois, énoncent clairement le respect et la protection des droits du travail de tous les citoyens, le maintien des droits et intérêts légitimes des travailleurs et la promotion d'un travail décent.

La législation chinoise prévoit clairement l'égalité des droits en matière d'emploi et de profession. La loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi disposent que les travailleurs, quels que soient leur origine ethnique, leur race, leur sexe ou leur conviction religieuse, ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi. La loi sur la promotion de l'emploi interdit en outre de refuser un recrutement au motif que le candidat est

porteur de maladies infectieuses, notamment l'hépatite B. Les gouvernements à tous les échelons ont créé un environnement favorable à l'égalité dans l'emploi et à l'élimination de la discrimination. Les travailleurs de tous les groupes ethniques jouissent des droits au travail sur un pied d'égalité. Plusieurs documents réglementaires, notamment les réglementations sur les services de l'emploi et la gestion de l'emploi, les réglementations sur l'administration des services de recrutement en ligne, les orientations pour la sauvegarde des droits au travail dans les nouvelles formes d'emploi, interdisent toute discrimination à l'encontre des travailleurs pour des raisons d'origine ethnique, de race, de sexe, de religion, et prévoient que les informations sur le recrutement en ligne doivent être exemptes de tout contenu discriminatoire, et que les entreprises ne doivent pas établir de conditions discriminatoires qui sont illégales.

Grâce aux inspections de routine, à l'examen de documents écrits et à la réception de plaintes, les inspecteurs du travail font appliquer la législation et les réglementations relatives au travail et à la sécurité sociale, en protégeant le droit des travailleurs à l'égalité d'emploi conformément à la loi.

Le pouvoir judiciaire chinois, par le biais de décisions de justice, sanctionne les actes qui violent le droit à l'égalité d'emploi. Chaque travailleur ordinaire est donc protégé et a le sentiment d'être traité avec justice et équité. Par exemple, le tribunal populaire de Hangzhou a statué sur l'affaire Yan contre l'entreprise, déclarant que les employeurs ne doivent pas discriminer une personne en raison de son lieu de résidence, et a ordonné à l'entreprise de dédommager financièrement M. Yan pour les dommages moraux et de présenter des excuses verbales et publiques par le biais d'un média d'État.

À la fin de 2020, la Chine s'est acquittée comme prévu de la tâche ardue que représente la réduction de la pauvreté dans la nouvelle ère. Les 98,99 millions de pauvres ruraux, selon les normes actuelles, sont sortis de la pauvreté. Alors que le monde entre dans la dernière décennie de la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) pour 2030 des Nations Unies, la Chine a déjà réalisé, avant la date prévue, l'objectif lié à la pauvreté. L'effet de l'élimination de la pauvreté est particulièrement remarquable sur les habitants issus des minorités ou les régions concentrées. Sur les 31,21 millions de personnes sorties de la pauvreté, une grande partie y est parvenue grâce à l'emploi. Le gouvernement chinois, en collaboration avec ses partenaires sociaux, offre une formation professionnelle et une orientation en matière d'emploi aux personnes désireuses de travailler mais manquant de compétences professionnelles ou disposant de moyens d'information limités. Ces personnes ont bénéficié des services publics de base en matière d'emploi, tout comme les habitants d'autres régions de Chine, et ont réussi à sortir de la pauvreté en travaillant dur.

Nous avons pris note des recommandations formulées par la commission d'experts dans son observation sur la mise en œuvre de la convention au Xinjiang. Je voudrais à ce propos passer la parole au représentant du gouvernement local du Xinjiang, qui présentera la situation sur le terrain concernant la promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession et la création d'un plus grand nombre d'emplois.

Interprétation du chinois: Autre représentant gouvernemental – Je suis cadre ouïghour au département des Ressources humaines et de la Sécurité sociale au Xinjiang. Je travaille dans la promotion de l'emploi depuis longtemps; je participe à l'élaboration des politiques de l'emploi et aux activités de promotion de l'emploi. Qui plus est, je vois comment la population du Xinjiang s'enrichit par son dur labeur.

Ma région natale, le Xinjiang, se situe près de la frontière nord-ouest du pays. Pendant longtemps, en raison de facteurs naturels et historiques, ses fondations économiques n'étaient

pas du tout adaptées à l'emploi. La population locale souffrait également d'un faible taux d'employabilité, d'où des taux d'emploi relativement faibles et des revenus très limités. Ces dernières années, sous la direction du gouvernement central, le gouvernement du Xinjiang, avec les partenaires sociaux, s'est grandement employé à promouvoir l'égalité dans l'emploi et à garantir effectivement les droits des travailleurs de toutes origines ethniques au Xinjiang en matière d'emploi.

Premièrement, des efforts sont entrepris pour créer un environnement professionnel juste. Nous avons mis en place un système de politique de l'emploi solide et complet. Au Xinjiang, une stratégie de premier emploi et une politique active de l'emploi sont mises en œuvre sans relâche. Nous avons également adopté le règlement d'application au Xinjiang de la loi sur la promotion de l'emploi qui prévoit une garantie institutionnelle solide à l'égalité de droits et de conditions en matière d'emploi. L'emploi a augmenté de manière régulière entre 2014 et 2020. La population active est passée de 11,35 millions à 13,56 millions de personnes, soit une hausse de 19,5 pour cent. Le chiffre de la hausse annuelle de l'emploi urbain s'élevait à 470 000.

Un système de services de l'emploi solide et équitable a également été mis en place au Xinjiang; il couvre les zones urbaines et rurales. Parmi les services gratuitement assurés aux employeurs et aux travailleurs figurent les activités de conseil, l'enregistrement des travailleurs et l'inscription au chômage, l'orientation professionnelle, le placement, la formation professionnelle et la formation à l'entrepreneuriat, ainsi que d'autres services de base visant à promouvoir des perspectives d'emploi équitables. Nous laissons les marchés jouer à plein leur rôle dans la réglementation de l'emploi et la promotion de la libre circulation des travailleurs entre les régions, les secteurs et les entreprises. Nous avons créé une plateforme de services pour l'emploi public et l'entrepreneuriat («Internet+») qui offre aux travailleurs des services de l'emploi pratiques, améliore l'accessibilité et accroît les possibilités d'emploi et les revenus. Entre 2014 et 2020, le revenu disponible par habitant des résidents en zone urbaine au Xinjiang est passé de 23 200 yuan à 34 800 yuan, et le revenu disponible par habitant des résidents en zone rurale de 8 724 yuan à 14 000 yuan.

En outre, un système de formation aux compétences professionnelles tout au long de la vie, couvrant tous les types de personnes, a été créé et entièrement mis en œuvre au Xinjiang. Il est axé sur le marché et l'emploi et concerne la formation de tous les travailleurs urbains et ruraux, par exemple les travailleurs en entreprise, les travailleurs ruraux et les groupes ayant des difficultés à trouver un emploi, moyennant des aides à la formation professionnelle, une formation et l'offre de perspectives pour chaque travailleur, ainsi que l'amélioration constante des capacités d'emploi des travailleurs. Grâce à la formation, les travailleurs maîtrisent au moins une compétence professionnelle et la plupart d'entre eux ont obtenu des certificats professionnels, des certificats de niveau de compétence professionnelle ou des certificats d'aptitude spécialisée qui tous améliorent fortement leur employabilité.

Deuxièmement, des efforts ont été entrepris pour garantir l'égalité du droit des travailleurs à l'emploi. À ce sujet, la volonté des travailleurs est toujours respectée dans les activités de promotion de l'emploi. Dans ses services de l'emploi, le gouvernement du Xinjiang veille à ce que les travailleurs puissent travailler et vivre confortablement et de manière indépendante. Pour ce faire, nous menons régulièrement des enquêtes sur la disposition des travailleurs au travail afin de rester au fait de leurs besoins quant à leur site, leur poste, leur rémunération et leurs conditions de travail. Les services du gouvernement du Xinjiang contactent beaucoup les employeurs afin de recueillir des informations sur l'offre et la demande d'emplois et publient rapidement ces informations par différentes voies afin de les communiquer aux travailleurs, pour que ceux-ci choisissent leur emploi de manière volontaire

et leur profession en toute liberté. Une fois qu'ils ont bien compris la volonté de la population en matière d'emploi et ses besoins de formation, les services du gouvernement offrent des services plus ciblés pour répondre aux besoins précis des travailleurs et s'emploient à trouver le bon travailleur pour le bon emploi, afin d'accroître la satisfaction et la stabilité dans l'emploi.

L'égalité des droits des travailleurs à l'emploi est effectivement garantie. Le gouvernement du Xinjiang prend des mesures pour garantir que les travailleurs ne subissent pas de discrimination fondée sur leur appartenance ethnique, leur région, leur genre ou leurs convictions religieuses et qu'ils ne subissent pas de restrictions au motif de leur lieu de résidence (zone urbaine ou zone rurale), de leur origine, de leur branche d'activité ou de leur statut. Pour ce qui concerne la garantie des droits des femmes en matière d'emploi, le gouvernement du Xinjiang s'emploie à faire tomber les obstacles à l'égalité des femmes dans l'emploi et formule des politiques visant à appuyer l'entrepreneuriat des femmes. En 2021, 477 400 nouveaux emplois ont été créés dans des villes, dont 215 200 pour des femmes, soit 45 pour cent. S'agissant de la protection des droits au travail des personnes handicapées, nous nous employons à renforcer la formation professionnelle, nous développons énergiquement l'emploi centralisé et les emplois publics protégés et nous favorisons les quotas dans l'emploi, y compris en encourageant et en soutenant les multiples formes d'emploi de ces personnes. Fin 2021, 181 000 personnes handicapées étaient employées au Xinjiang, ce qui représente 58 pour cent du nombre total de ce groupe de personnes en âge de travailler.

Une grande attention est accordée à l'emploi des groupes clés. Le gouvernement du Xinjiang met l'accent sur les jeunes ruraux sans emploi, avec des emplois locaux, près de chez eux, comme principale voie d'emploi; il encourage et aide les travailleurs ruraux à se rendre dans des villes, des entreprises, des parcs industriels et des coopératives agricoles. Le gouvernement local développe activement des industries à forte intensité de main-d'œuvre, par exemple le textile et l'habillement, la transformation de produits agricoles et d'autres secteurs de services tels que la restauration, le tourisme et le commerce afin de créer des emplois qui leur soient adaptés. Le Xinjiang affermit les résultats de l'atténuation de la pauvreté: 1 058 million de travailleurs pauvres étaient sortis de la pauvreté par l'emploi, fin 2020, et 1 0823 million de personnes sorties de la pauvreté étaient toujours en emploi en 2021. Le gouvernement du Xinjiang met l'accent sur les services d'aide aux personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et aux familles dont aucun membre n'a d'emploi; il ne cesse d'améliorer les politiques d'assistance pour promouvoir différentes formes d'emploi, dont l'emploi dans les entreprises, le travail indépendant souple et l'entrepreneuriat. Les personnes qui rencontrent des difficultés, par exemple les personnes plus âgées ou peu qualifiées et les personnes issues de familles dont aucun membre n'a d'emploi dans les zones urbaines, ont été placées à des postes publics protégés, ce qui règle efficacement les problèmes d'emploi de ces groupes.

Troisièmement, les droits et intérêts légitimes des travailleurs sont préservés. Les droits des travailleurs au repos, au congé et à la sécurité au travail sont assurés. Les règlements nationaux applicables sont suivis strictement avec un système de huit heures de travail par jour et de quarante heures par semaine. Si un employeur a besoin d'étendre la journée de travail, il doit consulter le syndicat et les travailleurs, conformément à la loi, et prévoir du temps libre ou verser une indemnité. Les travailleurs jouissent du droit aux congés obligatoires et à des jours de repos, par exemple pour la fête du printemps, l'Aïd el-Fitr et l'Aïd el-Adha.

Les droits des travailleurs à l'assurance sociale sont également garantis. Nous mettons entièrement en œuvre le régime universel d'assurance, nous soutenons et guidons activement les groupes clés, tels que les travailleurs de micro, petites et moyennes entreprises, les travailleurs migrants internes quittant les zones rurales pour se rendre dans les zones

urbaines, les travailleurs aux horaires de travail flexibles et les travailleurs qui occupent de nouvelles formes d'emploi, afin qu'ils participent au régime de sécurité sociale et nous nous efforçons de parvenir à une couverture complète.

Nous améliorons encore le mécanisme de protection des droits et intérêts des travailleurs. Le système des contrats de travail est entièrement déployé et les droits et obligations des employeurs et des travailleurs ont été précisés. Nous avons amélioré le mécanisme de consultation tripartite avec la participation de représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, et construisons activement des relations professionnelles harmonieuses. Nous tirons parti du rôle des syndicats dans la protection des droits et intérêts légitimes des travailleurs. Des efforts sont également déployés pour renforcer efficacement l'inspection du travail ainsi que la médiation et l'arbitrage en cas de conflit afin de traiter les différends en temps voulu. Nous traitons les violations importantes de la législation du travail, conformément à la loi, et menons une supervision spéciale en cas de violation majeure afin de protéger effectivement leurs droits et intérêts légitimes.

Selon un vieux proverbe ouïghour, c'est la pluie qui assure des cultures luxuriantes et vertes et le travail qui rend les gens heureux. Sur cette terre du Xinjiang, le travail a changé nos vies et créé du bonheur. À l'avenir, par notre dur labeur, la population de tous les groupes ethniques au Xinjiang aura une vie plus douce et connaîtra des jours plus prospères; elle réalisera ses rêves possibles et entrera dans un meilleur avenir. Nous vous invitons tous à vous rendre dans notre Xinjiang et à le visiter quand l'occasion se présentera.

Membres travailleurs – Le cas de la Chine, s'agissant de la convention n° 111 qu'elle a ratifiée en 2006, est un cas de double note de bas de page. Il s'agit d'un cas extrêmement grave de travail forcé organisé par l'État et imposé à toute une population en raison de son appartenance ethnique et de sa religion. C'est pourquoi nous souscrivons à la décision de la commission d'experts de l'assortir d'une double note de bas de page.

Le droit de ne pas subir de discrimination est un droit humain fondamental, et la commission d'experts a expliqué que le droit de ne pas être discriminé dans l'emploi est essentiel pour que les travailleurs puissent choisir leur emploi librement, afin de réaliser tout leur potentiel et de voir leurs aspirations se concrétiser. La convention impose aux partenaires qui l'ont ratifiée d'adopter une politique nationale de l'égalité qui élimine la discrimination. Elle définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Comme l'a noté la commission d'experts, en Chine, les textes législatifs et réglementaires ne contiennent pas de définition de la discrimination, directe ou indirecte, et ne semblent pas couvrir tous les aspects de l'emploi et la profession tels que définis à l'article 1, paragraphe 3 de la convention. Le concept de race au sens de la convention a été défini de manière à s'appliquer également aux communautés linguistiques ou aux groupes minoritaires dont l'identité se fonde sur des caractéristiques religieuses ou culturelles, comme dans le cas présent. Les États qui ratifient la convention ont effectivement l'obligation d'empêcher les comportements physiques, verbaux ou non-verbaux fondés sur la race, qui portent atteinte à la dignité des travailleurs ou créent un environnement professionnel intimidant, hostile ou humiliant.

Le gouvernement chinois ne se limite pas à s'abstenir de promouvoir la non-discrimination dans l'emploi et la profession, il viole activement lui-même ces droits dans des proportions massives contre la population ouïghoure. Le Xinjiang compte quelque 13 millions

d'Ouïghours et autres groupes turcophones et/ou musulmans. Bien qu'ils constituent la moitié de la population du Xinjiang, ils sont une minorité dans la Chine en général. Le gouvernement chinois prétend que les Ouïghours représentent une menace pour la sécurité intérieure et il a par conséquent mis en place des programmes, notamment de soi-disant allègement de la pauvreté, de formation professionnelle, de rééducation par le travail et de déradicalisation, comme une forme de punition collective. Une caractéristique majeure de ces programmes est l'utilisation du travail forcé ou obligatoire de plus d'un million de personnes, y compris dans des camps d'internement et des prisons au Xinjiang, et dans des lieux de travail répartis sur l'ensemble de la région et du pays.

Le système repose sur une surveillance numérique et physique draconienne dans la région, les autorités utilisant des systèmes intrusifs et interdépendants pour surveiller étroitement la population, ainsi qu'une collecte massive de données biométriques.

Dans le soi-disant plan d'allègement de la pauvreté du gouvernement, les travailleurs agricoles sont formés pour travailler dans l'industrie, notamment dans le secteur du textile et de l'habillement. Pour s'assurer que ces gens aient les qualifications nécessaires au travail d'usine, ils sont soumis à une formation obligatoire. Ce programme est administré par un centre de formation centralisé qui met surtout l'accent sur la langue chinoise, la discipline au travail et les exercices militaires. Tout refus d'entrer dans ces centres de formation est assimilé à un signe d'extrémisme et peut entraîner l'envoi dans des camps de rééducation, faisant ainsi peser une menace constante.

La population rurale s'oppose depuis de nombreuses années à l'incorporation dans le secteur manufacturier. Il est donc peu probable qu'une part importante de la population ouïghoure choisisse librement de se muer en travailleurs de l'industrie manufacturière. D'après des interviews d'anciens détenus, les travailleurs de minorités qui ont participé au plan d'allègement de la pauvreté étaient menacés d'internement s'ils refusaient de travailler dans une usine textile ou un atelier de confection. La pratique consistant à forcer des personnes à participer à une formation de style militaire, la surveillance de tous les membres de la communauté assortie de menaces implicites et explicites de mise en détention, et le fait d'être payé moins que le salaire minimum sans possibilité de quitter son emploi constituent incontestablement du travail forcé.

Une autre politique, mais qui va dans le même sens que le plan d'allègement de la pauvreté publique de la Chine, est la politique de rééducation publique promulguée par le gouvernement. Il s'agit d'un système extrajudiciaire qui fonctionne en dehors des systèmes de justice pénale et pénitentiaire. Cette détention est souvent motivée par le fait qu'une personne a voyagé à l'étranger, a déposé une demande de passeport, a communiqué avec des personnes à l'étranger et prie de manière régulière. Les documents fournis par le gouvernement indiquent que les membres de minorités rééduqués et remis en liberté feront partie de la nouvelle main-d'œuvre manufacturière et qu'on attend d'eux qu'ils aident le gouvernement à atteindre ses quotas.

Le plan d'allègement de la pauvreté publique et la politique de rééducation publique sont tous deux organisés sous la forme de programmes de rééducation utilisant des camps d'internement pourvus de postes de police, entourés de hauts murs avec miradors, avec un système de surveillance et des réseaux d'intercoms qui équipent généralement les prisons. Le programme de rééducation met l'accent sur les exercices de style militaire, les cours de langue chinoise et l'endoctrinement, dans le but de faire renoncer les individus à leur religion et leur culture.

Des informations détaillées, rendues publiques il y a quelques semaines, décrivent l'ampleur et la brutalité des camps d'internement, avec notamment des milliers de photos de personnes détenues dans le cadre de programmes de détention de masse. Ces documents révèlent que les gardiens ont reçu l'ordre de «tirer pour tuer» ceux qui tenteraient de s'évader. Il s'agit d'un ordre bizarre supposé être donné dans un centre de formation professionnelle et qui soulève des doutes quant aux affirmations du gouvernement. D'autres documents révèlent que les ordres d'élargissement des centres de détention au Xinjiang émanent directement de l'échelon national.

Certains Ouïghours sont aussi incarcérés dans des prisons de type traditionnel plutôt que dans le système d'internement, souvent pour des délits contestables. La Société de production et de construction du Xinjiang (XPCC), par exemple, gère son propre système pénitentiaire ainsi que ses usines. La XPCC force sa population carcérale à participer à des activités de type commercial, principalement dans la récolte du coton et sa production. C'est la XPCC qui a implanté l'industrie cotonnière au Xinjiang et, d'après certaines estimations, 34 pour cent de la production totale de coton de la Chine proviendraient du travail pénitentiaire forcé.

Une grande partie de ce coton produit par du travail pénitentiaire se retrouve dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans des vêtements portés partout dans le monde.

Le gouvernement propose aussi des mesures d'incitation pour que les entreprises utilisent ces populations ouïghoures dans leurs activités. Les entreprises qui forment ou emploient des détenus ont droit à des subventions. Le gouvernement du Xinjiang propose des subventions et des mesures d'incitation pour encourager des entreprises chinoises à investir et à construire des usines aux alentours des centres de formation professionnelle. Le gouvernement permet aussi à ces entreprises de payer moins que le salaire minimum en vigueur dans la région. Elles reçoivent des exonérations fiscales de cinq ans, des aides à la formation des travailleurs, des terrains, des aires de stockage, du transport et de l'électricité.

Des dizaines de milliers d'Ouïghours et de membres d'autres minorités ethniques ont aussi été transférés du Xinjiang dans des usines de l'est et du centre de la Chine. Cela rentre dans le cadre d'un déplacement de main-d'œuvre organisé par l'État baptisé «Aide au Xinjiang». Ce programme d'aide au Xinjiang permet aux entreprises d'ouvrir des usines satellites au Xinjiang ou d'embaucher des travailleurs ouïghours dans leurs usines situées hors de la province.

En outre, des usines situées hors de la région ouïghour et qui bénéficient du programme d'aide au Xinjiang, ont des campements similaires, entourés de miradors, de palissades et de barbelés. Ces usines bénéficiaires du programme d'aide fournissent quelques-unes des plus grandes marques de vêtements et sociétés de technologie.

Depuis des années, le gouvernement chinois nie l'existence de toute forme de répression de la population ouïghoure et elles qualifient les dénonciateurs d'«ennemis de la Chine», mais les preuves sont écrasantes. Aujourd'hui encore, lorsque la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Michelle Bachelet, a conclu sa visite en Chine, elle s'est dite incapable d'évaluer la situation des droits de l'homme de la population ouïghoure. Les autorités chinoises ont tout fait pour orchestrer sa visite, allant jusqu'à la citer mensongèrement, disant qu'elle a «loué la Chine pour la protection des droits de l'homme», ce qu'elle n'a jamais dit, comme l'ont déclaré ses services.

L'ampleur de la situation est extrêmement préoccupante. Nous déplorons les efforts du gouvernement pour imposer la charge de la déradicalisation à des organisations d'employeurs

et de travailleurs. Le gouvernement doit agir en conformité avec ses obligations internationales en matière de droits humains et de droits au travail.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent tout d’abord remercier les représentants gouvernementaux pour les commentaires complets et pertinents qu’ils ont formulés aujourd’hui devant notre commission, ainsi que pour les informations écrites qu’ils ont fournies.

À titre d’information, la Chine a ratifié au total 26 conventions, dont 4 conventions fondamentales, 2 conventions de gouvernance et 20 conventions techniques. La Chine a ratifié en 2006 la convention dont il est question aujourd’hui. Nous faisons observer que c’est la première fois que la commission d’experts formule des commentaires sur l’application de cette convention, en droit et dans la pratique, par la Chine. Nous faisons aussi observer que la commission d’experts fait figurer ce cas parmi ceux faisant l’objet d’une double note de bas de page. C’est la première occasion qui nous est donnée d’examiner ce cas au sein de la commission de manière tripartite. Cela coïncide avec la visite de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l’homme, Michelle Bachelet, qui revient d’une récente visite officielle en Chine. Dans sa déclaration du 28 mai, Mme Bachelet a indiqué qu’elle avait mis en exergue, lors de sa visite, certaines questions et préoccupations qui concernent la mise en œuvre des mesures de lutte contre le terrorisme et de déradicalisation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, et en particulier leur impact sur les droits des Ouïghours et d’autres minorités majoritairement musulmanes et turques, question faisant l’objet de l’examen de ce cas aujourd’hui.

Par ailleurs, Michelle Bachelet a fait savoir qu’elle n’était pas en mesure d’évaluer pleinement l’étendue des centres de formation professionnelle, et a abordé avec le gouvernement la question de l’absence de contrôle judiciaire indépendant du fonctionnement de ce programme.

Lors de sa visite, Michelle Bachelet a fait observer dans sa déclaration que le gouvernement chinois a confirmé le démantèlement du système des centres de formation professionnelle. Elle a aussi encouragé ce dernier à examiner en profondeur toutes les politiques relatives au contre-terrorisme et à la déradicalisation, de manière à garantir que celles-ci respectent pleinement les normes internationales relatives aux droits de l’homme et, en particulier, qu’elles ne sont pas appliquées de manière arbitraire ou discriminatoire.

Les membres employeurs notent également que, d’après la déclaration de Mme Bachelet, il a été convenu de créer un groupe de travail pour faciliter les échanges de fond et la coopération entre son bureau et le gouvernement, dans le cadre de réunions qui se tiendront à Beijing et à Genève, ainsi que de manière virtuelle. Ce groupe de travail sera mis en place pour organiser une série de discussions de suivi sur des questions thématiques spécifiques, comme, entre autres, le développement, la réduction de la pauvreté, les droits de l’homme, les droits des minorités, les entreprises et les droits de l’homme, le contre-terrorisme et les droits de l’homme, l’espace numérique et les droits de l’homme, la protection judiciaire et juridique et les droits de l’homme, ainsi que d’autres questions éventuelles.

Nous voulons croire, comme l’a indiqué Mme Bachelet, que la création du groupe de travail permettra une collaboration structurée entre son bureau et le gouvernement chinois sur un certain nombre de questions relatives aux droits de l’homme, et nous attendons avec intérêt les prochains rapports à cet égard.

Les membres employeurs rappellent que l’article 2 de la convention examinée aujourd’hui dispose que tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s’engage à

formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Dans le présent cas, nous notons que la commission d'experts a identifié les trois principales questions suivantes: premièrement, la définition et l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui relève de l'article 1, paragraphes 1 *a*) et 3, de la convention; les allégations de discrimination fondée sur la race, la religion, l'ascendance nationale et l'origine sociale qui concernent les minorités ethniques et religieuses de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, et qui sont liées à l'application des articles 1, 2 et 3 de la convention; et enfin, la troisième question porte sur l'égalité de chances et de traitement des minorités ethniques et religieuses, dont les fonctionnaires, qui relève des articles 2 et 3 de la convention.

En ce qui concerne la première question, les membres employeurs prennent note de l'évaluation, par la commission d'experts, de la loi de 1994 sur le travail et de la loi de 2007 sur la promotion de l'emploi, celle-ci indiquant que ces lois ne prévoient pas de définition de la discrimination, directe ou indirecte, et que ces deux textes législatifs ne semblent pas couvrir tous les aspects de l'emploi et de la profession, tels que définis à l'article 1, paragraphe 3, de la convention.

Nous prenons note que la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que ces lois présentent une définition claire et complète de la discrimination, et de veiller à ce que celle-ci couvre tous les motifs de discrimination prévus à l'article 1 de la convention, en particulier la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Les membres employeurs font valoir que la structure juridique dont parle la commission d'experts ne semble pas définir la discrimination. Par conséquent, il conviendrait de veiller à ce que la définition de la discrimination figure de manière claire et complète dans ces lois, conformément à l'article 1, paragraphe 1 *a*) de la convention.

Les membres employeurs font également observer qu'il est important de veiller à ce que les motifs de discrimination prévus à l'article 1, mais qui ne figurent pas encore dans la législation du travail, à savoir la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale et l'opinion politique, figurent explicitement dans ces lois. En outre, les membres employeurs estiment que le gouvernement doit y préciser que la discrimination interdite dans l'emploi et la profession couvre également la discrimination dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

En ce qui concerne la deuxième question liée aux allégations de discrimination, nous prenons note avec préoccupation des graves allégations selon lesquelles les membres des minorités ethniques et religieuses du Xinjiang, qui appartiennent aux Ouïghours et à d'autres groupes turcs ou musulmans, sont pris pour cible en raison de leur appartenance ethnique et religieuse. Nous prenons note de l'explication du gouvernement au sujet de ses différentes réglementations et politiques relatives à l'éradication de la pauvreté sans discrimination. Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts quant aux méthodes appliquées, à l'impact de leurs objectifs affichés et à leur effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses en Chine.

Nous notons en particulier que la commission d'experts fait référence au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) et à ses observations concernant la situation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Le CERD a

recommandé au gouvernement d'ouvrir rapidement des enquêtes approfondies et impartiales sur toutes les allégations de profilage racial, ethnique et religieux. À cet égard, les membres employeurs prennent note des allégations et des informations communiquées tant par la CSI que par le gouvernement sur l'application de la convention dans cette région, ainsi que de la politique dont le gouvernement a fait état dans différents documents réglementaires et politiques.

Les membres employeurs prennent note de l'explication du gouvernement sur ses réglementations et politiques, notamment concernant l'éradication de la pauvreté. Les membres employeurs doivent néanmoins exprimer leur préoccupation quant aux méthodes appliquées, à l'impact des objectifs gouvernementaux déclarés et à leur effet discriminatoire direct et indirect sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses. Les membres employeurs rappellent que la convention exige la formulation et l'adoption d'une politique nationale relative à l'égalité visant à éliminer toute discrimination, et définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Par conséquent, je terminerai mes observations préliminaires en rappelant que l'article 3 de la convention établit également un certain nombre d'obligations spécifiques concernant la conception d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Les parties à la convention doivent abroger toutes les dispositions législatives et modifier toutes les instructions ou pratiques administratives qui sont incompatibles avec cette prescription de la convention.

Interprétation du chinois: Membre travailleur, Chine – Les observations figurant dans certains documents reçus par la commission d'experts ne correspondent pas à la réalité de la situation en Chine. La loi sur le travail, la loi sur la promotion de l'emploi et d'autres lois et réglementations disposent clairement que les travailleurs ont droit à l'égalité dans l'emploi et le choix de la profession et en matière de rémunération du travail. La Chine a également adopté une série de mesures politiques visant à garantir pleinement l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Les syndicats et les travailleurs chinois ont été consultés dans le cadre de leur élaboration et de leur mise en œuvre. Les travailleurs chinois ressentent effectivement les effets et les avantages de ces lois et politiques. Pour préserver les droits des travailleurs à l'égalité en matière d'emploi et de traitement, les syndicats chinois ont déployé des efforts dans plusieurs domaines:

- 1) Nous favorisons et contribuons à la législation en demandant la promulgation de nouvelles lois et en donnant des avis sur les lois existantes.
- 2) Nous supervisons l'application de la loi en effectuant des inspections sectorielles ou en envoyant des rappels ou des lettres de suggestion aux employeurs.
- 3) Nous participons également à l'élaboration des politiques nationales en envoyant des propositions syndicales à la Conférence consultative politique du peuple chinois et en donnant des avis sur la conférence tripartite ou d'autres réunions conjointes interministérielles nationales.
- 4) En outre, nous menons de vastes activités de sensibilisation pour promouvoir la non-discrimination sur le lieu de travail.

Tous ces efforts ont reçu un large soutien et une réponse positive du gouvernement. Nous pensons que les lois, règlements et pratiques de la Chine sont pleinement conformes à la convention. Nous espérons que la commission tiendra dûment compte de nos opinions.

Interprétation du chinois: Un autre membre travailleur, Chine – Je suis un travailleur et un syndicaliste. Au Xinjiang, l'égalité dans l'emploi et la profession de toutes les ethnies est protégée par la Constitution et les différentes lois. Nos politiques et réglementations administratives locales suivent les principes juridiques de l'État qui protègent l'égalité des droits des travailleurs, quelle que soit leur origine ethnique ou leur conviction religieuse. Les entreprises du Xinjiang signent des contrats de travail avec les personnes qu'elles occupent conformément à la loi, garantissant un salaire équitable, du temps libre, des congés payés et une sécurité sociale. Dans mon entreprise, les travailleurs sont couverts à 100 pour cent par des contrats de travail. La législation et les pratiques sont conformes aux objectifs et aux exigences de la convention et sont dans l'intérêt des travailleurs comme nous.

En tant que travailleur issu d'une minorité ethnique, je me sens en sécurité dans ma vie et au travail grâce à la protection offerte par la législation et les pratiques chinoises. Prenez mon exemple, je suis né dans un village rural pauvre, j'ai abandonné l'école après le collège et je n'ai pas pu trouver un emploi stable. Plus tard, grâce à la bonne politique de l'État, le gouvernement m'a offert de nombreuses possibilités d'emploi et de formation. Une fois les compétences acquises, les possibilités qui s'offrent en termes de choix de secteurs et d'entreprises sont beaucoup plus nombreuses. En 2009, j'ai eu la chance d'être embauché par une entreprise du secteur de l'énergie et de la chimie. La formation que j'ai reçue et l'expérience que j'ai acquise au travail ont fait de moi un ouvrier qualifié des hauts-fourneaux. Aujourd'hui, j'ai une fille et un fils et je mène une vie heureuse. Il y a beaucoup de cas comme celui-ci autour de moi.

De nombreux travailleurs ordinaires du Xinjiang croient fermement que c'est grâce à la pleine garantie de l'égalité en matière d'emploi et de traitement, assurée par la législation et les politiques nationales, que nous pouvons jouir d'une vie heureuse grâce à un travail assidu. Au Xinjiang, chaque personne, comme moi, chérit son travail. Nous apprécions également les possibilités de travailler dans diverses professions et de recevoir une formation sur le lieu de travail. Pour être sincère, nous, les travailleurs ordinaires du Xinjiang, nous réprouvons ces organisations et pays hostiles qui mettent nos entreprises en difficulté en imposant des sanctions unilatérales. En conséquence, de nombreuses entreprises locales ont réduit ou arrêté leur production et ont même fait faillite. Beaucoup de mes amis travailleurs ont perdu leur emploi et leurs revenus. Leurs familles sont en difficulté et ont du mal à joindre les deux bouts. C'est dramatique et c'est véritablement ce qui nous prive de l'égalité des droits en matière d'emploi et de traitement.

J'appelle fermement l'OIT et sa commission à continuer à faire preuve d'objectivité et d'impartialité, en distinguant le bien du mal, et en condamnant ces pays et organisations pour leurs actes irresponsables et la déformation des faits. Par votre travail, vous pouvez nous aider, nous les travailleurs du Xinjiang, à jouir d'une réelle égalité en matière d'emploi et de traitement et à rétablir la stabilité et la tranquillité dans notre vie et au travail. Telle est l'aspiration des travailleurs de base du Xinjiang.

Interprétation du chinois: Membre employeur, Chine – J'ai le plaisir de m'adresser à la commission au nom des employeurs chinois. En tant qu'organisation d'employeurs représentant les entreprises chinoises, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) a pour mission d'aider les entreprises à déployer leurs activités dans le respect de la loi, et à assumer leurs responsabilités sociales de manière proactive.

La législation de la Chine constitue une garantie importante pour éliminer la discrimination dans l'emploi. Elle est également une condition préalable à la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Les dispositions légales pertinentes qui existent en Chine contribuent sur le plan juridique à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

La Constitution chinoise dispose que les citoyens sont égaux devant la loi et qu'ils ont le droit et le devoir de travailler. La loi sur le travail, la loi sur la promotion de l'emploi, la loi sur l'éducation, la loi sur la protection des droits et des intérêts des femmes et la loi sur l'autonomie ethnique régionale, ainsi que les réglementations départementales à l'échelle locale, ont toutes abordé les questions de l'égalité dans l'emploi et la profession.

L'article 3 des dispositions générales de la loi sur le travail dispose que les travailleurs ont le droit d'avoir un emploi et de choisir leur profession dans des conditions d'égalité, d'être rémunérés pour leur travail, de se reposer, d'avoir des vacances et des congés, de bénéficier d'une protection en matière de sécurité et de santé au travail, de recevoir une formation et d'acquérir des compétences professionnelles, de bénéficier aussi d'une assurance sociale et d'une protection sociale, et de demander le règlement de conflits du travail et l'accès à d'autres droits au travail, comme le prévoit la loi.

L'article 12 dispose que les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi en raison de leur nationalité, de leur race, de leur sexe ou de leurs convictions religieuses. La loi sur la promotion de l'emploi adoptée en 2008 consacre un chapitre entier à l'égalité dans l'emploi. La loi dispose aussi que le gouvernement, à tous les niveaux, doit créer des conditions d'emploi équitables, en éliminant la discrimination dans l'emploi, formuler des politiques et prendre des mesures pour soutenir ceux qui ont des difficultés dans l'emploi. Lors du processus de recrutement, les employeurs et les agences pour l'emploi doivent assurer aux travailleurs des chances égales et des conditions d'emploi équitables. Ils ne doivent pas se livrer à des actes discriminatoires.

La CEC collabore activement avec le gouvernement pour améliorer les pratiques commerciales des entreprises, en conformité avec les lois et règlements applicables, et nous jouons un rôle actif dans la promotion de l'égalité dans l'emploi et dans la stimulation de l'emploi par de multiples moyens et méthodes. Nous encourageons les entreprises à mener des consultations collectives et à établir des relations professionnelles harmonieuses. Nous les exhortons à assumer leurs responsabilités sociales en élaborant des stratégies de ressources humaines en vue d'un salaire égal pour un travail égal et pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail, afin de renforcer leur compétitivité et leurs capacités de développement durable. Les confédérations d'entreprises du Xinjiang participent également activement à nos activités, encouragent les entreprises locales à recruter des travailleurs dans le respect des lois et règlements en vigueur, à mettre en œuvre des politiques d'égalité de rémunération pour un travail égal, à créer des emplois et à promouvoir l'économie locale et le développement social.

Depuis que la Chine a ratifié la convention en 2006, la CEC a coopéré avec l'OIT et d'autres organisations internationales. Nous avons joué un rôle important dans l'organisation de formations pour les entreprises et les organisations représentatives, les organisations d'employeurs - même au niveau de l'entreprise - afin de promouvoir la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, y compris en faisant connaître le contenu de la convention n° 111. Ces activités ont joué un rôle important dans la sensibilisation, la mise en œuvre de politiques solides de ressources humaines et la création d'entreprises efficaces et favorables à la famille. En outre, nous avons établi et publié des lignes directrices pertinentes et contribué à la mise en place d'un système propice à un lieu de travail exempt de discrimination.

Certains des documents reçus par la commission d'experts contiennent des allégations dont l'intention politique est évidente et qui vont à l'encontre des faits. Elles semblent davantage liées à la question majeure de la sauvegarde par la Chine de sa souveraineté nationale, de sa sécurité et de son intégrité territoriale. La coopération et le dialogue entre la commission d'experts de l'OIT et les États Membres devraient être fondés sur le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité du territoire, comme l'indique la Charte des Nations Unies. Les allégations relatives au Xinjiang qui sont incompatibles avec l'esprit de la Charte des Nations Unies ne devraient pas servir de base à la commission d'experts pour formuler ses observations finales.

Le gouvernement chinois adhère à l'approche centrée sur la personne et s'efforce de parvenir à un développement de meilleure qualité, plus efficace, plus équitable, plus durable et plus juste. En tant qu'employeurs chinois, nous souhaitons également contribuer davantage au développement économique et social du pays. Dans le même temps, nous souhaitons renforcer la communication et la coopération avec les organisations d'employeurs de divers pays, dans le cadre de notre effort commun pour promouvoir des entreprises durables.

Membre gouvernemental, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et l'**Islande** et la **Norvège**, membres de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont engagés dans la promotion, la protection et le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des conventions internationales fondamentales en matière de travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions internationales en particulier.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est un élément central du droit international des droits de l'homme et du droit du travail, autant qu'au niveau de l'Union européenne. La convention n° 111 en est la traduction pour le monde du travail, de l'emploi et de l'exercice d'une activité professionnelle.

Nous saisissons cette occasion pour discuter de la mise en œuvre de la convention en Chine. Nous avons pris connaissance avec grande attention du rapport de la commission d'experts et écouté soigneusement les interventions de la délégation de la Chine.

Lors du récent 23^e sommet bilatéral Union européenne-Chine, les dirigeants ont discuté de l'état des relations bilatérales, passé en revue les domaines d'intérêts communs et exploré les moyens d'assurer des relations commerciales plus équilibrées et réciproques.

Ces dernières années, la Chine a fait des efforts notables pour réduire la pauvreté, améliorer l'accès à la santé et à l'éducation et, plus généralement, la situation sociale de ses citoyens. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement et examiné attentivement les dispositions de la loi sur le travail et de la loi sur la promotion de l'emploi. Toutefois, nous fondant notamment sur les observations de la commission d'experts, nous exprimons notre préoccupation quant à leur effet discriminatoire direct ou indirect sur les opportunités d'emploi, en raison d'une mise en œuvre inadéquate et des méthodes appliquées dans la réalisation de leurs objectifs déclarés, en particulier vis-à-vis des personnes appartenant à des minorités ethniques et/ou religieuses en Chine.

Nous prenons note des conclusions de la commission d'experts sur les lacunes normatives existantes dans la législation nationale et soulignons l'importance d'une définition

juridique claire et complète de la discrimination (tant directe qu'indirecte) qui permette de couvrir tous les aspects de l'emploi et de l'activité professionnelle. Nous rappelons que l'absence de discrimination est essentielle pour que les travailleurs puissent choisir librement leur emploi.

L'Union européenne et ses États membres continuent d'être profondément préoccupés par les discriminations apparentes en matière de respect des droits de l'homme et des droits du travail en Chine. Plus précisément, nous restons gravement préoccupés par la situation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, en particulier par l'existence d'un vaste réseau de camps de rééducation politique, le recours avéré au travail forcé, la surveillance généralisée, l'absence de liberté de circulation et les restrictions systématiques à la liberté de religion ou de conviction à l'encontre des Ouïghours et des personnes appartenant à d'autres minorités de la région.

Nous notons avec une grande inquiétude le climat d'intolérance, propice à la discrimination dans l'emploi et la profession et au travail forcé des minorités ethniques et religieuses du Xinjiang affectées à des usines de cette région et d'autres provinces, y compris la mise en œuvre continue du règlement du Xinjiang sur la déradicalisation. Nous nous associons pleinement à la demande de la commission d'experts de modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales pertinentes en vue de réorienter le mandat des centres de formation et d'enseignement professionnels.

Nous réitérons notre appel à la Chine pour qu'elle se conforme à ses obligations en vertu de la convention, qui stipule que le gouvernement doit assurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous, y compris en ce qui concerne les groupes ethniques et religieux en Chine, en particulier au Xinjiang, au Tibet et en Mongolie intérieure.

Nous nous félicitons de la décision du Congrès national du peuple chinois d'approuver la ratification des conventions nos 29 et 105, et nous espérons l'alignement complet des lois et règlements chinois sur ces conventions sur le travail forcé ainsi que leur mise en œuvre effective. Nous espérons que cette étape fondamentale dans la protection de tous les travailleurs prendra moins de temps que la mise en œuvre effective de la convention.

L'Union européenne et ses États membres sont prêts à poursuivre leur engagement avec la Chine dans les forums bilatéraux et multilatéraux dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour mettre pleinement en œuvre la convention concernant la discrimination.

Si la commission de l'application des normes décidait de demander une mission tripartite d'enquête de haut niveau, nous verrions l'intérêt de cette mission afin de soutenir le gouvernement dans son obligation de mettre effectivement en œuvre les conclusions de cette commission.

Enfin, tout en prenant note de la nature non investigatrice de la mission de la semaine dernière en Chine de la Haute-Commissaire pour les droits de l'homme, Michelle Bachelet, nous regrettons que son accès aux organisations indépendantes de la société civile, aux défenseurs des droits de l'homme et aux centres de détention ait été limité. Nous continuons à demander à la Chine un accès significatif, sans restriction et sans surveillance, des titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales de l'ONU, des experts internationaux indépendants, des journalistes et diplomates étrangers au Xinjiang, au Tibet et ailleurs en Chine.

Membre gouvernemental, Canada – Je m'exprime au nom des gouvernements du Canada et de l'**Australie**. Nous remercions la commission d'experts pour son rapport. Le Canada et l'Australie partagent les profondes préoccupations exprimées par la commission

d'experts au sujet des allégations de discrimination dans l'emploi, y compris de pratiques de travail forcé, qui touchent les minorités ethniques et religieuses du Xinjiang.

Le Canada et l'Australie prennent au sérieux la question des politiques discriminatoires visant des minorités ethniques et religieuses, en particulier le fait qu'elle recoupe les questions du travail forcé et de la formation professionnelle obligatoire. Nous avons vivement exprimé nos préoccupations quant à la situation des Ouïghours et des autres minorités du Xinjiang dans des instances comme celle-ci.

Des éléments de plus en plus nombreux prouvent que les autorités chinoises portent systématiquement atteinte aux droits humains dans le Xinjiang, souvent sous le prétexte fallacieux de lutter contre le terrorisme et l'extrémisme violent. Le Canada et l'Australie restent alarmés par les détentions arbitraires massives, le travail forcé, la rééducation politique forcée, la surveillance répressive et les allégations de torture et de mauvais traitements.

Cela étant, nous prenons note de l'annonce par la Chine de sa ratification des conventions nos 29 et 105. Nous attendons avec impatience des mesures significatives pour les mettre pleinement en œuvre, y compris l'adhésion de la Chine à la définition du travail forcé de l'OIT et aux recommandations de la commission d'experts qui visent à répondre aux préoccupations soulevées dans son rapport.

Cependant, notant la gravité des politiques discriminatoires de la Chine, décrites dans ce rapport de l'OIT et soulignées par les rapporteurs spéciaux des Nations Unies, le Canada et l'Australie demandent aujourd'hui qu'une mission tripartite de haut niveau soit organisée et puisse accéder sans entrave au Xinjiang avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, dans le but de contribuer à la mise en œuvre de la convention n° 111 par la Chine et de faire rapport à ce sujet. Nous demandons instamment à la Chine de revoir ses politiques afin d'assurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et d'abroger ou de réviser ses lois et pratiques de discrimination en matière d'emploi à l'encontre des minorités raciales et religieuses du Xinjiang.

Il incombe à tous les Membres de mettre fin aux déficits graves et persistants en ce qui concerne les droits au travail. Nous demandons instamment à tous les Membres de prendre leur part dans l'action afin que l'OIT continue de montrer la voie pour traiter les grands problèmes de droits au travail dans le monde. Nous espérons que la Chine prendra au sérieux les préoccupations soulevées ici, qu'elle tiendra compte des recommandations que cette commission formulera et qu'elle coopérera avec l'OIT pour empêcher la discrimination dans l'emploi ainsi que les pratiques de travail forcé.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka se félicite des efforts constants du gouvernement de la Chine pour mettre effectivement en œuvre les dispositions de la convention. Nous saluons également la récente décision de la Chine de ratifier les conventions nos 29 et 105 de l'OIT.

Nous comprenons que, depuis la ratification de la convention en 2006, le gouvernement chinois a intensifié la collaboration avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, a vraiment satisfait aux exigences de la convention, a continuellement amélioré son système juridique et a obtenu des résultats positifs pour garantir l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité de traitement entre les travailleurs.

Nous prenons note des mesures importantes prises par le gouvernement de la Chine pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi au moyen des dispositions de sa législation nationale du travail et des réglementations appliquées dans toutes les régions de la Chine, y compris dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Nous

soutenons les efforts du gouvernement chinois pour garantir la liberté en matière d'emploi et de droits au travail de tous les groupes ethniques, y compris dans la région du Xinjiang, et nous encourageons un dialogue ouvert et constructif en vue de l'application des conventions de l'OIT. Nous apprécions aussi la mise en place d'un marché des ressources humaines ouvert et compétitif, et le fait que la liberté de mouvement des travailleurs entre les régions est favorisée.

Dans ce contexte, nous demandons à la commission d'adopter une approche équilibrée, technique et objective à l'égard de la Chine.

Membre travailleuse, Indonésie – Nous soulignons notre profonde préoccupation à l'égard de la politique et des méthodes appliquées par le gouvernement de la Chine qui ont eu des effets discriminatoires sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses dans le pays.

Nous regrettons aussi, comme l'a noté la commission d'experts, que la législation et la politique en Chine créent un climat d'intolérance qui aggrave la discrimination dans l'emploi et la profession. Les minorités ethniques et religieuses de la région du Xinjiang ne jouissent pas du même droit à la non-discrimination dans l'emploi.

Les politiques liées à l'emploi adoptées et mises en œuvre par les autorités régionales et nationales dans la région du Xinjiang visent les minorités ethniques et religieuses. Les programmes de formation professionnelle, de transfert de la main-d'œuvre et de réduction de la pauvreté ont pour objectif la déradicalisation et la conversion idéologique des minorités ethniques et religieuses. Ils sont complétés par les politiques que mène l'État dans le cadre de la lutte contre le terrorisme. Les Ouïghours et les musulmans sont particulièrement visés au motif de leur race, de leur religion et de leurs caractéristiques socioculturelles. Cela est indiqué dans le règlement de la région autonome ouïghoure du Xinjiang relatif à la déradicalisation, tel que modifié en 2018. Il est pris en compte et appliqué systématiquement dans les plans de travail et les politiques des autorités régionales et nationales.

La convention, dans son préambule, affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Par conséquent, nous demandons au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de revoir ses politiques nationales et régionales afin d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de limiter l'accès à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Nous soulignons que le gouvernement a l'obligation de respecter les normes internationales du travail et les droits de l'homme, ainsi que les orientations fournies par la commission d'experts conformément à son mandat.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis partage la profonde préoccupation de la commission d'experts suscitée par les politiques de la République populaire de Chine (RPC) à l'égard des Ouïghours et des membres d'autres groupes ethniques et religieux minoritaires du Xinjiang. En particulier, les observations de la commission d'experts mettent en lumière les politiques discriminatoires qui permettent la détention arbitraire de membres de ces groupes, prétendument à des fins de rééducation. Nous sommes également troublés par les politiques qui incitent ou obligent des entreprises et des syndicats à participer à de telles pratiques abusives.

La République populaire de Chine, en réponse à ces préoccupations, a expliqué que ses politiques sont non discriminatoires, non contraignantes et destinées à réduire la pauvreté.

Toutefois, les documents publics d'orientation politique de la République populaire de Chine et les innombrables témoignages de victimes, qui évoquent en détail les recrutements coercitifs, les restrictions imposées à la circulation et à la communication et la surveillance constante, mettent en évidence au contraire des violations systémiques du travail et des droits de l'homme.

Ce qui est important, c'est que la République populaire de Chine ne traite pas la question de la détention arbitraire de plus d'un million d'Ouïghours et de membres d'autres groupes ethniques et religieux minoritaires, dont quelque 100 000 personnes qui travailleraient dans des conditions de travail forcé à la suite de leur détention dans des camps d'internement.

Nous demandons à la République populaire de Chine de mettre immédiatement fin à ses politiques discriminatoires et abus à l'encontre de groupes minoritaires. À cette fin, nous demandons instamment à la RPC de prendre des mesures efficaces pour:

- mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'experts;
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en particulier pour appliquer effectivement les conventions nos 105 et 29 après leur ratification;
- accepter une mission tripartite de haut niveau pour enquêter de manière plus approfondie sur les allégations et lui permettre d'accéder, pleinement et sans entrave, significativement, sans restriction et sans surveillance à tous les sites et à toutes les organisations et personnes impliqués dans le système de détention.

Les politiques et pratiques actuelles de la République populaire de Chine sont en violation flagrante de ses obligations au titre de la convention n° 111 et des engagements pris dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous sommes fermement convaincus que les conclusions de la commission méritent d'être inscrites dans un paragraphe spécial du rapport.

Membre gouvernemental, Éthiopie – Ma délégation tient à remercier le distingué représentant de la République populaire de Chine pour sa déclaration sur l'application de la convention. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement à propos de la politique proactive de l'emploi qu'il a adoptée, sur la base d'une coopération et une consultation amicales avec les partenaires sociaux et en coordination avec les politiques nationales de développement économique et social.

Le gouvernement chinois a également informé cette auguste assemblée que, comme toutes les autres provinces, régions et municipalités de Chine, la région autonome ouïghoure du Xinjiang applique la législation et la réglementation nationales dans un cadre légal unifié, suit les principes de l'égalité d'emploi et de traitement, et facilite le travail décent par la promotion d'une croissance économique génératrice d'emplois.

Nous sommes confortés d'entendre que ces éléments sont dans la ligne des principes de la législation nationale et en conformité avec les principes et les prescriptions de la convention. En outre, des organes conventionnels des Nations Unies comme le CERD ont reconnu les efforts faits par le gouvernement chinois et les résultats obtenus pour se conformer à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Au vu de ce qui précède, nous estimons que les efforts progressifs faits à ce jour par la République populaire de Chine vont dans le sens de l'application intégrale de la convention dont nous discutons. En conclusion, nous espérons que la commission et ses conclusions prendront en considération les informations déterminantes que le gouvernement a fournies et l'ensemble des échanges et commentaires qui ont été entendus pendant cette séance.

Interprétation du russe: **Membre travailleuse, Bélarus** – Nous avons écouté attentivement les commentaires de la commission d'experts à propos de l'application de la convention par la Chine. Nous sommes persuadés que le droit et la pratique de la Chine sont parfaitement dans la ligne des principes de la convention. Les mesures prises en Chine par les partenaires sociaux permettent aux travailleurs de bénéficier totalement d'un régime d'égalité dans l'emploi et la profession. Plusieurs dispositions étayent incontestablement le droit de la personne au travail et à l'emploi et nous avons aussi noté clairement que, quels que soient son groupe ethnique, sa race, son genre ou sa religion, aucun travailleur ne peut être soumis à de la discrimination dans ce domaine qu'est l'emploi.

En droit comme dans la pratique, l'État soutient le développement d'économies régionales et encourage la coopération entre régions pour la progression de l'emploi dans différentes régions. L'État soutient les régions abritant des populations ethniques en développant l'éducation et l'industrie et, s'agissant de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, nous pensons également qu'il est nécessaire de mettre en lumière le respect de la loi du pays et des prescriptions de la convention. Comme dans tous les pays, les régions observent la législation nationale, suivent les principes de non-discrimination au travail et promeuvent le travail décent par la croissance économique et la création d'emplois. Dans ces circonstances, nous pensons qu'il est nécessaire de prêter attention au fait qu'en Chine, les partenaires sociaux se concentrent sur le développement économique et social, la sécurité de l'emploi et l'égalité pour les travailleurs. D'autres pays et organisations tentent d'entraver la progression de l'État, imposent des sanctions et boycottent des productions de la région du Xinjiang. Ce faisant, ils privent non seulement des minorités ethniques de la possibilité de travailler et d'être rétribuées pour leur travail, mais ils compromettent aussi le droit fondamental au développement et à la vie. C'est quelque chose que nous entendons à l'OIT, qui sape les principes de l'OIT et les ODD. La communauté internationale, dont l'OIT, devrait écouter la voix des travailleurs du Xinjiang et défendre leurs droits, y compris celui de l'égalité d'accès au travail.

Membre gouvernementale, Cuba – La délégation gouvernementale cubaine se félicite de l'exposé présenté par la Chine. Les informations fournies par la délégation de ce pays, dont nous prenons note, contiennent des éléments d'actualisation sur diverses matières et décrivent la volonté du gouvernement de continuer à progresser sur son territoire dans la mise en œuvre des aspects prévus dans la convention et le travail avec l'OIT.

Cuba a souligné à diverses reprises à l'OIT l'importance de laisser aux gouvernements le temps et l'espace nécessaires pour travailler aux côtés des acteurs concernés dans le cadre de sa législation nationale et pour la concrétisation de ses obligations et ses engagements découlant des instruments de l'OIT. Nous considérons qu'il y a lieu d'analyser de manière impartiale les politiques de soutien à l'emploi et la non-discrimination mises en œuvre dans le pays, entre autres aspects connexes. Il faut veiller à éviter la politisation et les accents punitifs, parce que de telles pratiques ne favorisent pas nos débats. L'OIT a toujours été un foyer de solutions et de consensus, de dialogue large et inclusif, où l'opinion et le consentement des pays concernés sont essentiels. Nous croyons au dialogue tripartite et aux solutions négociées.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Faisant suite au rapport de la commission d'experts sur les manquements conventionnels de la Chine, le Royaume-Uni est vivement préoccupé par les informations qui font constamment état d'un programme systématique et généralisé de travail forcé au Xinjiang pour les Ouïghours et autres minorités turcophones et musulmanes. De nouvelles preuves continuent d'émerger pour révéler l'ampleur et la gravité des violations des droits de l'homme dans la région, y compris dans des documents du gouvernement chinois lui-même. Afin qu'il soit en

mesure d'appliquer efficacement les recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts, nous appelons fermement le gouvernement chinois à accepter une mission tripartite de haut niveau au Xinjiang.

Nous prions instamment le gouvernement chinois de prendre toutes les dispositions nécessaires pour permettre à la mission de s'acquitter de sa fonction de manière utile et sans restriction, tout autant que nous l'avons fait avant la récente visite de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Nous demandons que cette mission ait lieu avant la prochaine session de la Conférence internationale du travail de 2023.

En outre, nous suggérons que le gouvernement chinois se prévale sans tarder de toute l'assistance technique disponible afin d'assurer une conformité généralisée avec la convention, en droit et dans la pratique. Nous prions le gouvernement chinois de fournir des informations détaillées et complexes sur l'application de la convention à la commission d'experts avant sa prochaine session de décembre 2022. La gravité de ce cas est telle que nous sommes convaincus qu'il mérite l'ajout d'un paragraphe spécial au rapport final.

Par ailleurs, nous prenons note de l'annonce faite par le Congrès national populaire de la ratification des conventions n^{os} 29 et 105. Nous appelons le gouvernement chinois à ratifier officiellement ces deux conventions et tous les protocoles qui les accompagnent en déposant les instruments légaux au Bureau international du Travail et à agir au plus vite pour mettre sa législation en conformité.

Le Royaume-Uni rend hommage à la commission d'experts pour avoir porté cette grave question à l'attention de la CIT et nous appelons la Chine à cesser immédiatement ses politiques répressives et discriminatoires au Xinjiang.

Membre travailleur, Irlande – La législation du travail en Chine interdit la discrimination à l'embauche fondée sur la race, le sexe et les convictions religieuses. Il est interdit aux employeurs de demander aux candidates à l'emploi si elles sont mariées ou attendent un enfant, ou d'exiger des tests de grossesse. Toutefois, des pratiques de recrutement discriminatoires subsistent dans les secteurs public et privé et privent illégalement les femmes et les minorités du libre choix de l'emploi, des mêmes possibilités dans l'emploi et de l'égalité d'accès aux voies de recours.

Les dispositions relatives au recrutement des fonctionnaires de 2019 exigent toujours que les candidats soient âgés de 18 à 35 ans. En 2020, environ 11 pour cent des offres d'emploi du gouvernement mentionnaient toujours une préférence pour les hommes ou précisaient qu'elles étaient réservées aux hommes.

Il n'est pas rare que les candidats soient soumis à des questions indiscrettes lors des entretiens d'embauche, comme celle de savoir s'ils ont des enfants ou ont l'intention d'en avoir. Dans le cadre de la promotion par l'État de la politique des deux enfants et maintenant des trois enfants, il est courant de trouver des annonces de recrutement indiquant une préférence pour les femmes mariées avec des enfants, afin de faire l'économie des prestations de maternité. Les minorités ethniques et religieuses de la région du Xinjiang sont systématiquement recrutées par les autorités régionales pour travailler, sans libre choix de l'emploi, dans les provinces côtières. Elles sont obligées de travailler et de vivre dans des usines séparées des autres, placées sous haute surveillance et soumises à des conditions de travail relevant de l'exploitation.

À ce jour, le champ d'application de l'inspection du travail, conformément au règlement sur le contrôle de la sécurité au travail, n'inclut pas la discrimination liée au travail et au recrutement. Il appartient aux autorités d'inspection de donner suite aux plaintes déposées

par les victimes de discrimination. Les programmes de transfert de travailleurs issus des minorités ethniques et religieuses dans la région du Xinjiang, qui visent à les déradicaliser, ne relèvent pas non plus des services d'inspection et de contrôle.

Selon les lettres envoyées par les rapporteurs spéciaux des Nations Unies à la Chine et à plus de 150 entreprises multinationales, au sujet des droits des travailleurs dans la région côtière, toute possibilité de vérification diligente dans ces usines aurait été refusée.

Nous sommes préoccupés par les lacunes des inspections du travail et par l'application incohérente des lois et pratiques visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et le recrutement pour tous les travailleurs.

Nous appelons le gouvernement à mettre les lois et pratiques nationales et régionales en conformité avec la convention, sur la base des recommandations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – L'État plurinational de Bolivie remercie la délégation du gouvernement de la Chine pour les informations concernant le respect de la convention, ainsi que tous les représentants qui ont pris la parole. Nous avons entendu les informations fournies sur la politique de l'emploi adoptée par le gouvernement chinois, qui est fondée sur la coopération et la consultation égale avec les partenaires sociaux en vue du développement social et économique, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

L'État plurinational de Bolivie est fermement engagé dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et, à cet égard, nous soulignons l'importance de mettre en œuvre des mécanismes et des politiques de travail à cette fin.

La délégation chinoise a clairement expliqué le cadre réglementaire qui a été adopté en suivant les principes d'égalité de traitement dans l'emploi pour un travail décent. Ces dernières années, la Chine a déployé des efforts manifestes pour promouvoir le développement et la croissance du pays. Il est essentiel de promouvoir la croissance économique tout en respectant les droits au travail de tous, et à plus forte raison en cette période de reprise après la pandémie, qui est toujours d'actualité.

Nous notons également que le gouvernement chinois, depuis la ratification de la convention en 2006, a approfondi la coopération avec tous les partenaires sociaux et a renforcé la promotion et la protection des droits au travail des minorités ethniques. Nous les encourageons à aller encore plus loin et, dans le cadre du respect des affaires intérieures et du principe de souveraineté, à poursuivre un dialogue constructif avec l'OIT.

Nous exhortons aussi la commission d'experts à éviter la politisation de l'OIT et à promouvoir le dialogue et les contacts avec les Membres, en évitant toute désinformation. Nous sommes préoccupés de voir que des campagnes négatives à l'égard de certains États sont récurrentes dans divers organes, alors que notre priorité aujourd'hui devrait être de renforcer le multilatéralisme pour répondre aux problèmes communs. Ma délégation réaffirme l'importance d'un large dialogue pour parvenir à des solutions consensuelles.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs de l'Allemagne, du Canada, de la France, des Pays-Bas et de la Suisse. Nous sommes préoccupés par la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, en particulier le harcèlement sexuel, dans le cadre des politiques liées à l'emploi, et par l'égalité d'accès à cette même protection, y compris pour les minorités ethniques et religieuses. Si l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe est prévue dans les lois et règlements du travail en Chine, aucune définition de la discrimination n'est donnée.

Le nouveau Code civil prévoit le harcèlement sexuel des hommes et des femmes, notamment le droit de la victime d'intenter une action civile, et la responsabilité qui incombe à la direction d'adopter des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Les lois n'interdisent toujours pas le harcèlement sexuel qui relève du chantage sexuel «quid pro quo» ou celui dû à un «environnement de travail hostile» dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris la formation professionnelle et le placement. Les responsabilités de la direction ne sont pas claires.

L'égalité d'accès à des voies de recours juridiques pour les victimes, notamment dans le cadre des programmes systématiques de transferts massifs de main-d'œuvre des minorités ethniques et religieuses pour travailler dans la province côtière, n'est pas claire faute de données disponibles. Depuis 2019, seules 18 décisions ont été rendues dans le cadre des 110 procès liés au harcèlement sexuel qui ont été intentés par les victimes. Les victimes, à qui incombe la charge de la preuve, n'ont eu gain de cause que dans quatre cas, sans pour autant se voir accorder des réparations. Concernant l'action en justice d'une jeune militante contre un célèbre animateur d'une société de radiodiffusion (CCTV) qui l'a harcelée sexuellement en 2014 alors qu'elle était stagiaire, l'affaire a été rejetée par le tribunal en 2021 au motif que les preuves étaient insuffisantes.

D'autre part, la victime milite pour la défense des victimes de harcèlement sexuel, mais les autorités continuent de la censurer et de mettre fin aux discussions. Nombre d'affaires n'ont d'autre choix que de continuer de manière souterraine.

Nous appelons le gouvernement chinois à passer en revue les lois nationales et régionales du pays pour s'assurer qu'elles sont conformes à ses obligations au titre de la convention, et à mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission d'experts pour garantir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe à l'encontre de tous les travailleurs.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous remercions la délégation chinoise pour les informations exhaustives qu'elle a fournies. Ils ont fourni des commentaires détaillés sur les questions soulevées, notamment sur les pratiques antidiscriminatoires et sur des questions portant sur d'autres textes de loi.

Nous notons que le gouvernement de la République populaire de Chine adopte une approche systémique pour améliorer la situation économique du pays ainsi que les relations sociales et professionnelles. Pour ce faire, il encourage l'emploi sur l'ensemble du territoire, y compris dans la région autonome ouïghoure. Il est important de reconnaître les progrès réalisés par la Chine. Le gouvernement a créé un environnement commercial propice à l'esprit d'entreprise. Il encourage également l'innovation, ce qui a permis de créer des emplois dans cette partie du pays ainsi que dans d'autres régions. Par exemple, il offre des services gratuits de recrutement dans cette partie du pays, des services d'orientation professionnelle sont également disponibles, et il est possible de suivre une formation et de se perfectionner tout au long de la vie.

Nous avons également constaté à plusieurs reprises qu'ils font appel à des experts internationaux pour les conseiller sur la meilleure façon de procéder et que d'aucuns témoignent de leur ouverture et de leur transparence. Nous constatons, par exemple, que la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a récemment visité la Chine. Nous estimons que le gouvernement chinois s'est engagé à respecter pleinement la convention et nous prenons note de la coopération active et constructive qui existe entre l'OIT et la Chine.

Nous pensons donc que les accusations portées à l'encontre de la Chine concernant le recours supposé au travail forcé au sein de certains groupes de minorités ethniques ne tiennent pas compte de l'ensemble de la situation. Si l'on considère la manière dont le développement économique et social se poursuit dans ce pays, ainsi que la stabilité de la région autonome ouïghoure, il est clair, une fois encore, que ces allégations ne sont pas fondées. Elles ne tiennent pas dûment compte des caractéristiques particulières de cette région. Malheureusement, étant donné la manière dont cette question a été traitée, on nous dit qu'en raison de certaines politiques suivies par le gouvernement, certaines choses se sont produites, mais on ne nous dit pas qu'en fait, les gens sont sortis de la pauvreté absolue grâce aux politiques qui ont été menées. C'est quelque chose qu'il est très important de souligner. Par conséquent, en ce qui concerne l'application de la convention, nous pensons que la Chine a fourni les informations nécessaires pour nous convaincre qu'elle s'y conforme bel et bien.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie partage pleinement l'appréciation du gouvernement chinois en ce qui concerne le respect de la convention dans la région autonome ouïghoure ainsi que dans d'autres régions du pays. Nous pensons que les informations fournies, qui décrivent ce qui est fait dans le pays dans le cadre du Code du travail et les efforts déployés pour promouvoir l'emploi, montrent bien qu'ils veillent effectivement à ce qu'aucune discrimination, de quelque ordre que ce soit, ne soit exercée contre le groupe ethnique dans cette région. En examinant la convention, nous constatons qu'elle vise à interdire la discrimination, et nous estimons en effet qu'il n'y a pas de discrimination en Chine et qu'il n'y a donc aucune raison de l'accuser de ne pas s'acquitter pleinement de ses obligations.

Nous pensons que ces allégations ne sont pas fondées et qu'elles ne respectent pas les mesures qui ont été prises dans le pays pour garantir l'absence de toute discrimination en matière d'emploi. Lancer ces accusations, sans reconnaître ce qui a été fait pour créer des emplois et faire en sorte que les gens puissent bénéficier d'emplois meilleurs et décents, relève d'après nous d'une approche très subjective et partielle. Nous ne pouvons que constater que ce qui se passe en Chine est pleinement conforme à la convention.

Quant aux accusations concernant le recours présumé au travail forcé, il s'agit d'allégations totalement infondées qui sont partielles et biaisées par nature. Il s'agit selon nous d'une tendance que nous voyons de plus en plus lorsque certaines plaintes sont déposées à l'encontre de certains pays. Tendance qui, selon nous, ne peut que saper la crédibilité et l'autorité de l'OIT. Nous sommes censés n'examiner que les allégations qui sont fondées en matière de violations des droits de l'homme et des droits du travail dans ce domaine. Nous pensons qu'il est très important de veiller à ce que l'OIT adopte une approche équilibrée, impartiale et objective dans sa façon de travailler. Nous pensons qu'elle doit uniquement agir sur la base d'informations reçues de sources fiables, et ce pour éviter d'affaiblir sa position à long terme.

Membre gouvernementale, Nicaragua – En tant que membre des organisations des Nations Unies à cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail, nous réaffirmons qu'il est du devoir de toutes les nations de promouvoir des relations amicales fondées sur le respect, sur le principe de l'égalité des droits et des obligations que nous impose la Charte des Nations Unies, et de ne pas intervenir dans les questions qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États.

Le gouvernement du Nicaragua demande à la commission de ne pas se laisser influencer par les politiques de mensonge et de désinformation sur le Xinjiang en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention par la République populaire de Chine.

Il a été largement rendu compte du respect dont fait preuve la République populaire de Chine, pays frère, s'agissant de la protection des droits des travailleurs et des systèmes de contrôle des normes de l'OIT. Pour autant, faire abstraction de ce que déclarent les dirigeants revient à une manipulation manifeste et à une politisation du système international du travail lui-même. Le Nicaragua s'oppose fermement à toute expression de politisation et à toute autre forme de violation de la souveraineté ou d'ingérence dans les affaires intérieures de la République populaire de Chine.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – La délégation égyptienne tient à saluer les mesures prises par la Chine pour donner effet à la convention. La Chine fait tout le nécessaire pour entreprendre les réformes indispensables, afin que sa situation soit pleinement conforme à toutes les normes du travail. Nous pensons que l'OIT devrait se concentrer sur l'assistance technique dont ont besoin les États Membres pour donner effet aux conventions internationales du travail: c'est son rôle et c'est ce qu'elle devrait faire.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe a écouté attentivement la discussion sur l'application de la convention par la République populaire de Chine. Il en ressort clairement, ainsi que des informations présentées à cette auguste commission, que la Chine a fait de grands progrès dans la promotion du bien-être de son peuple grâce à un cadre législatif solide et à de bonnes politiques économiques et de travail. Les informations soumises par le gouvernement démontrent l'engagement de la Chine à réduire la pauvreté dans la population grâce à de nombreuses initiatives, notamment en créant des emplois décents, en assurant des moyens de subsistance durables et en développant les compétences.

Cela montre que la Chine est un acteur stratégique dans le débat mondial sur le travail et dans la promotion de la justice sociale dans le monde du travail, comme en témoigne le protocole d'accord pour un partenariat stratégique, axé sur les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent, qu'ont conclu le gouvernement chinois et l'OIT.

C'est ce que démontrent aussi les informations sur le site Internet de l'OIT selon lesquelles l'OIT œuvre avec la Chine pour faire connaître les succès et les bonnes pratiques en Chine qui pourraient inspirer d'autres nations dans l'élimination de la pauvreté et la promotion de l'emploi.

Les informations soumises par le gouvernement chinois démontrent clairement l'engagement de la Chine à atteindre les objectifs des conventions qu'elle a ratifiées, dont la convention n° 111.

Les allégations semblent générales et non fondées sur des faits. Ma délégation est toutefois convaincue que le gouvernement chinois a la capacité de traiter ces questions dans le cadre de la mise en œuvre du programme national pour le travail décent. Par ailleurs, le Zimbabwe félicite la Chine pour les programmes appliqués dans le cadre de son programme par pays de promotion du travail décent, et encourage le Bureau et les partenaires tripartites chinois à approfondir leur collaboration dans ce contexte.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue l'engagement constant de la République populaire de Chine à respecter les normes internationales du travail, et en particulier son application de la convention. Il est encourageant de constater que la Chine a pris un certain nombre de mesures législatives et administratives importantes après la ratification de la convention en 2006.

Nous estimons que tous les États Membres devraient disposer de la latitude nécessaire pour mettre en œuvre une législation qui tienne compte de leurs conditions spécifiques et de leurs obligations régaliennes, et assure ainsi le bien-être de leur population. Il incombe à

chaque gouvernement de créer des conditions propices au bien-être et à la prospérité de sa population. En conséquence, il faut prendre des mesures politiques non seulement pour assurer l'égalité des chances mais aussi pour accorder une discrimination positive aux groupes défavorisés, afin qu'ils disposent de bases pour se développer et rivaliser avec les autres groupes. Cela s'applique également à la promotion de l'emploi et au choix de la profession.

Il est important de répondre d'un commun accord à toutes les préoccupations et aux plaintes, dans un esprit de collaboration tripartite. Il est important aussi de ne pas politiser l'action des organes de contrôle de l'OIT et de cette commission. L'objectivité est la première victime de la politisation, qui va à l'encontre de l'approche centrée sur l'être humain préconisée dans la Déclaration du Centenaire de l'OIT et réitérée chaque année, en particulier dans le monde du travail post-pandémique. Nous estimons que les délibérations de la commission doivent être conformes à l'esprit du multilatéralisme et viser à l'application des normes du travail de façon apolitique et objective.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne remercie le gouvernement de la République populaire de Chine pour son rapport substantiel sur le respect de ses engagements dans la mise en œuvre effective des dispositions de la convention et soutient l'ensemble de ses commentaires.

L'Algérie salue la politique active de l'emploi engagée par le gouvernement chinois, basée sur la concertation avec les partenaires sociaux, pour permettre aux travailleurs de jouir pleinement de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

Elle se félicite des mesures prises pour un accroissement équilibré de l'emploi dans les différentes régions et la protection des minorités ethniques. Elle se félicite également des politiques de travail adoptées par la Chine tendant à éliminer toutes les formes de discrimination, ériger en infraction tout acte de ce type et le sanctionner.

Mon pays appuie les efforts de la Chine visant la promotion d'une croissance économique créatrice d'emplois décents en encourageant les travailleurs urbains et ruraux à trouver un emploi dans les entreprises, à créer leur propre entreprise et en permettant à ces derniers de bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, afin de les aider à améliorer leur employabilité et leur capacité à créer leur propre entreprise.

Par ailleurs, l'Algérie est convaincue que le BIT devrait tenir compte des réalités et des spécificités nationales de la République de Chine dans l'évaluation de l'application des normes internationales du travail, et contribuer par l'assistance technique à permettre à la Chine de renforcer ses capacités dans la lutte contre les discriminations et d'œuvrer pour le travail décent pour tous les travailleurs.

Membre gouvernemental, Burundi – La délégation du Burundi a pris bonne note du rapport de la commission d'experts, de la déclaration faite par le représentant du gouvernement chinois ainsi que des informations écrites publiées. Nous apprécions l'engagement et les efforts continus du gouvernement chinois pour mettre en œuvre les conventions ratifiées. Nous prenons note de l'explication donnée par le gouvernement sur les diverses réglementations et politiques, notamment en matière d'emploi et d'éradication de la pauvreté sans discrimination.

Nous voudrions attirer l'attention de la présente commission sur le fait que les lois, règlements et pratiques de la Chine sont conformes aux principes de la convention, qui vise à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, et que les lois et pratiques du Xinjiang sont conformes aux exigences du cadre juridique national de la Chine. Nous nous félicitons des mesures concrètes prises par le gouvernement pour protéger les

droits à l'égalité en matière d'emploi et de traitement de tous les types de travailleurs dans tous les endroits, y compris au Xinjiang.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement chinois pour coopérer avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, afin de s'acquitter des obligations découlant de la convention. Il est très important que la commission d'experts puisse traiter les cas dans la neutralité totale. Une attitude contraire ne servirait pas à l'atteinte d'une justice sociale qui est l'objectif ultime de l'OIT.

Nous sommes pleinement convaincus que le gouvernement poursuivra ses efforts et fera davantage de progrès dans l'exécution des obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées. En conclusion, nous espérons que la commission, dans ses conclusions, tiendra compte des informations importantes fournies par le gouvernement chinois et de tous les commentaires et discussions constructifs présentés au cours de cette séance.

Membre gouvernemental, Cambodge – Ma délégation prend note du rapport de la commission d'experts et des précisions apportées par le gouvernement de la Chine.

Le Cambodge estime que la pérennité de l'ensemble des mécanismes des droits de l'homme réside dans des approches impartiales fondées sur la transparence, l'objectivité et l'impartialité, ainsi que dans le respect total des principes d'égalité souveraine, d'intégrité territoriale et de non-ingérence, qui sont bien établis dans la Charte des Nations Unies. Ils doivent suivre une approche véritablement fondée sur la non-sélectivité et le dialogue, sans confrontation ni politisation, et sur des sources d'information vérifiées, tout en tenant compte des particularités nationales de chaque pays.

Nous saluons les mesures et les résultats de la Chine dans le sens du respect de la convention. La Chine a démontré sa détermination à garantir l'égalité de chances dans l'emploi, conformément aux normes internationales du travail. Outre sa législation, l'adoption d'une politique de l'emploi proactive, en consultation avec les parties prenantes concernées, et de nombreuses autres mesures ont contribué à l'égalité de chances et à la protection contre la discrimination.

La Chine a également intensifié sa collaboration avec toutes les parties prenantes. Elle a rempli dûment les exigences de la convention, amélioré sans relâche son système juridique et obtenu des résultats en matière d'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs.

En conclusion, l'action de la Chine et ses résultats pour aider sa population, y compris tous les groupes ethniques, à acquérir des compétences et à accéder à un emploi satisfaisant librement choisi ont permis de réduire considérablement la pauvreté. Nous apprécions le fait que la Chine, sur son territoire, a soustrait la population à la pauvreté, notamment la population du Xinjiang, et a atteint la cible de l'objectif de développement durable 1 dix ans avant la date prévue.

Interprétation de l'allemand: **Membre gouvernemental, Allemagne** – L'Allemagne s'aligne sur la déclaration de l'Union européenne et de ses États membres. Nous remercions la commission d'experts indépendants pour son analyse approfondie.

L'égalité et la non-discrimination constituent un principe fondamental des droits de l'homme à l'échelle internationale. La convention applique ce principe fondamental au monde du travail.

Nous sommes profondément préoccupés par les dispositions relatives au travail et à l'emploi et par leur application en Chine en ce qui concerne les minorités ethniques et religieuses, tant ces dispositions sont discriminatoires à leur égard. Selon la commission

d'experts, il existe un climat d'intolérance qui alimente la discrimination dans l'emploi et la profession, et constitue un terreau pour le travail forcé. Nous demandons au gouvernement chinois de revoir sa politique au Xinjiang. Cette politique vise les minorités et se fonde sur la discrimination, la répression et l'internement de masse. Nous exhortons de nouveau la Chine à honorer ses obligations en vertu du droit national et international, et à respecter et protéger les droits de tous les groupes ethniques et religieux.

Dans de nombreuses instances, avec nos partenaires de l'Union européenne et du G7, nous avons exprimé notre profonde inquiétude face à la situation des Ouïghours et des droits des travailleurs au Xinjiang. L'an dernier, l'Allemagne a adopté la loi sur le devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement, qui oblige les entreprises établies dans le pays à identifier, prévenir et contrer les violations des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement. Nous œuvrons également partout en Europe pour interdire les importations de produits issus du travail forcé.

La coopération internationale est essentielle et l'Allemagne agit partout dans le monde pour protéger les droits de l'homme, lesquels font partie des éléments essentiels d'un ordre fondé sur des règles. La Chine a ratifié les conventions n°s 29 et 105 en avril 2022. Nous demandons qu'elles soient pleinement transposées dans le droit chinois et nous sommes dès maintenant prêts à œuvrer avec le gouvernement chinois.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela salue l'exposé de la délégation distinguée du gouvernement chinois au sujet du respect de la convention. La Chine a souligné que l'emploi est la première priorité pour assurer le bien-être de son peuple et, à cet égard, sa politique proactive de l'emploi va dans le sens du respect des droits des travailleurs au niveau national, y compris dans la région du Xinjiang.

Nous notons, comme le gouvernement l'a déclaré, que la Chine a atteint les objectifs du Millénaire pour le Développement et l'objectif de développement durable 1 dix ans avant le délai fixé par les Nations Unies.

Le gouvernement a également fourni des explications détaillées sur les dispositions et l'observation de la loi chinoise sur le travail qui interdit la discrimination, compte étant tenu du fait que l'égalité des droits dans l'emploi et la profession est une base importante pour assurer la subsistance et l'épanouissement des travailleurs. Comme le gouvernement l'a également expliqué, la Chine favorise le marché du travail et les initiatives visant à choisir des emplois, et prévoit la libre circulation des travailleurs entre les régions, dont celles à l'intérieur et à l'extérieur du Xinjiang.

Nous saluons le fait que la commission d'experts, dans son rapport de 2022, a expressément pris note des progrès signalés par la Chine dans l'égalité de chances et de traitement pour les minorités ethniques et religieuses.

Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de s'éloigner des considérations politiques: ils vont trop loin dans leurs commentaires, ce qui nuit à leur sérieux et à leur crédibilité, ainsi qu'au noble objectif de notre Organisation, et empiètent sur la souveraineté des États. Enfin, la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement de la Chine continue à progresser et à renforcer le respect de la convention dans tout le pays.

Membre gouvernemental, Japon – Tout d'abord, le Japon souhaite exprimer sa gratitude au Bureau et à la commission d'experts pour les efforts qu'ils déploient en faveur des principes consacrés par la Constitution de l'OIT.

Le Japon accorde une grande importance au maintien et au renforcement de l'ordre international, qui repose sur des valeurs et des règles universelles, telles que la liberté, la démocratie, les droits de l'homme et l'état de droit. Nous sommes déterminés à œuvrer largement dans ce sens, et notamment à traiter les questions internationales relatives aux droits de l'homme.

Le Japon est gravement préoccupé par la situation des droits de l'homme dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, situation que la commission d'experts souligne dans son rapport. En tant que membre responsable du Conseil d'administration du BIT, le Japon attend fermement du gouvernement chinois qu'il donne les explications nécessaires au Bureau et à tous les mandants de l'OIT. Comme l'ont déclaré précédemment d'autres États Membres, nous demandons au gouvernement chinois de répondre de bonne foi aux points soulevés dans le rapport de la commission d'experts et d'exercer ses responsabilités pour améliorer la situation, et d'apporter, en consultation avec les partenaires sociaux, des informations détaillées et complètes à la commission d'experts avant la prochaine session de la Conférence en 2023. Nous demandons instamment à la commission de décider d'inclure ce cas et ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Enfin et surtout, nous attendons fermement du gouvernement chinois qu'il suive la procédure adoptée par la structure tripartite.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Nous tenons à exprimer notre gratitude pour les informations complètes et détaillées fournies par le gouvernement chinois au sujet des évolutions récentes de l'application de la convention, et pour les informations apportées en réponse à la commission d'experts. Nous prenons particulièrement note des informations portant sur le cadre réglementaire et normatif qui protège l'égalité des droits de tous dans l'emploi ainsi que le travail décent.

La République islamique d'Iran attache une grande importance aux résultats du gouvernement chinois sur le plan du développement économique et social et de l'éradication de la pauvreté, ainsi qu'à sa place prépondérante dans l'économie mondiale. Nous saluons l'approche et les politiques chinoises axées sur le peuple, notamment pour faire reculer la pauvreté dans la région du Xinjiang, et nous estimons que tout cela a été réalisé avec le soutien du peuple, pour la satisfaction de celui-ci, sur la base du dialogue social et du tripartisme.

Alors que la pauvreté s'accroît dans le monde en raison de la crise de la COVID-19, ma délégation estime que l'application réussie de programmes d'élimination de la pauvreté fondés sur l'autonomisation des jeunes mérite toute l'attention des distingués membres de la commission.

Membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande – La Nouvelle-Zélande remercie la commission d'experts pour son rapport. Les politiques discriminatoires qui visent les minorités ethniques et religieuses sont un problème majeur dans le monde et constituent une violation des droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le gouvernement néo-zélandais prend cette question au sérieux et s'engage à contribuer à l'élimination de toutes les formes de discrimination, tant en Nouvelle-Zélande qu'à l'étranger.

La Nouvelle-Zélande reste très préoccupée par le nombre croissant d'informations crédibles faisant état de violations des droits de l'homme à l'encontre des Ouïghours et d'autres minorités ethniques et religieuses au Xinjiang. La Nouvelle-Zélande, depuis un certain temps, ne cesse de demander à la Chine de permettre aux observateurs internationaux indépendants, y compris aux Nations Unies, un accès véritable et sans entrave au Xinjiang. Dans cette optique, la Nouvelle-Zélande soutient les appels à l'envoi d'une mission tripartite de

haut niveau au Xinjiang, avant la prochaine session de la Conférence internationale du travail en 2023.

Nous aimerions saisir cette occasion pour saluer le fait que la Chine a annoncé qu'elle ratifiera les conventions n°s 29 et 105. Nous espérons que la Chine prendra des mesures significatives et concrètes pour mettre pleinement en œuvre les conventions, et veillera à ce que ses politiques et pratiques garantissent l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Nous rappelons que le droit à la non-discrimination est un droit humain fondamental et qu'il est essentiel pour les travailleurs de choisir librement leur emploi, de développer tout leur potentiel et de tirer des bénéfices économiques sur la base du mérite. En tant que Membres de l'OIT, il nous incombe à tous de donner l'exemple en faisant respecter les droits fondamentaux au travail au plus haut niveau possible.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – La République démocratique populaire lao remercie la Chine pour sa présentation détaillée de la mise en œuvre de la convention. Ma délégation salue les efforts inlassables et les résultats de la Chine dans la mise en œuvre de la convention, par exemple sa collaboration approfondie avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, le respect de toutes les prescriptions de la convention, l'amélioration constante de son système juridique, la garantie de l'égalité de chances dans l'emploi et de l'égalité de traitement entre les travailleurs, ainsi que la promotion et la protection des droits en matière d'emploi des groupes marginalisés et des minorités ethniques, notamment dans la région du Xinjiang.

En outre, nous sommes encouragés par le constat que le gouvernement chinois attache une grande importance au respect de toutes les obligations découlant des conventions internationales du travail ratifiées par la Chine, et collabore étroitement avec le Bureau de l'OIT et les organes de contrôle des normes pour préparer et soumettre les informations et réponses demandées.

En conclusion, la République démocratique populaire lao est fermement convaincue que le système de contrôle des normes de l'OIT devrait s'acquitter de son mandat sur la base d'un dialogue et d'une collaboration authentiques, et devrait rester à l'écart de la politisation des questions qui ne relèvent pas du mandat de cette commission ou de l'OIT.

Membre gouvernemental, Suisse – Tout d'abord, la Suisse fait part de ses profondes préoccupations en relation avec la situation des droits de l'homme dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Des rapports crédibles indiquent l'existence d'un vaste réseau de camps de rééducation politique où plus d'un million de personnes ont été détenues arbitrairement. Nous avons vu un nombre croissant de rapports faisant état de violations généralisées et systématiques des droits de l'homme. Des restrictions sévères sont imposées à la liberté de religion ou de croyance et aux libertés de mouvement, d'association et d'expression, ainsi qu'à la culture ouïghoure.

La surveillance généralisée continue de cibler de manière discriminatoire et disproportionnée les Ouïghours et les membres d'autres minorités. Les observations de la Confédération syndicale internationale illustrent une situation extrêmement préoccupante quant à la discrimination à leur égard.

La Suisse partage la préoccupation exprimée par la commission d'experts quant aux méthodes appliquées, à l'impact de leurs objectifs affichés et à leur effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses en Chine. Dans l'attente de la fermeture des centres de rééducation politique, la Suisse demande à la Chine de

respecter les droits des personnes appartenant à des minorités ethniques et religieuses ainsi que d'assurer le libre choix de travail et de formation professionnelle des Ouïghours et d'autres minorités ethniques lorsqu'ils cherchent un emploi.

Enfin, la Suisse demande à la Chine d'adopter une politique nationale d'égalité, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale telle que stipulée dans l'article 2 de la convention n° 111, et de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Le travail forcé est de l'esclavage moderne; il n'est nulle part acceptable. Les faits sont clairs. Plus d'un million d'Ouïghours sont exposés au travail forcé organisé par l'État et à la discrimination en Chine. Le gouvernement de la Chine justifie cette violation sérieuse et grave des droits de l'homme et des droits au travail en déclarant que la population ouïghoure est une menace pour la sécurité intérieure. Sur la base de cette menace, les autorités chinoises ont élaboré et mis en place les différents programmes dont vous avez entendu parler, programmes prétendument de «lutte contre la pauvreté», de «formation professionnelle», de «rééducation par le travail» et de «désextrémisation». L'une des caractéristiques fondamentales de ces programmes, c'est l'utilisation de camps d'internement et de prisons au Xinjiang et dans les lieux de travail de la région et du pays. Ces programmes sont conduits sous une surveillance numérique et physique massive. Cette punition collective des Ouïghours et d'autres minorités turques et musulmanes en Chine doit tout simplement cesser. Justifier ce traitement sous couvert de moyens de subsistance et de développement à assurer pour s'acquitter de ses obligations en matière de droits de l'homme et d'emploi est tout bonnement absurde. Les faits sont clairs et n'étaient pas cette affirmation du gouvernement.

Le gouvernement de la Chine accuse également la CSI d'être animée d'une motivation politique. Pourtant, la réalité, c'est que le gouvernement ne conteste pas les informations qui figurent dans le rapport de la commission d'experts. Le gouvernement justifie plutôt ses programmes et politiques discriminatoires de la façon que nous avons indiquée. Quoi qu'il en soit, les preuves sur cette question sont accablantes et viennent du témoignage de victimes, et non uniquement d'informations diffusées par les médias. D'autres organisations de la société civile et le système des Nations Unies des droits de l'homme ont également exprimé de vives préoccupations. J'assiste au Forum mondial de la justice et j'ai parlé à des représentants ouïghours ici: je peux vous assurer que nous sommes face à une oppression.

Il est temps que le gouvernement de la Chine prenne ses obligations internationales en matière de droits de l'homme au sérieux. Je sais qu'il le peut. Je sais que la Chine peut changer. Elle doit mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts. La discrimination à l'égard d'une population minoritaire, l'imposition de la surveillance et de la punition collectives sur ce groupe et d'autres, le fait de forcer ces personnes au travail, le fait de les punir par des salaires réduits, le fait de les contraindre à apprendre des langues et à renier leur religion, et, bien sûr, le fait de forcer les syndicats et les organisations d'employeurs à mener des activités de déradicalisation, sont tout simplement contraires aux obligations de la Chine en matière de droits de l'homme. Je vous en prie, la Chine: mettez un terme au travail forcé et à la discrimination à l'égard des Ouïghours. Je sais que cela fera une très grande différence. Si vous travaillez avec l'OIT, si vous travaillez avec nous et les employeurs, nous pouvons bel et bien soutenir le progrès. Néanmoins, à l'heure actuelle, il s'agit d'un cas extrêmement préoccupant et, dans une nation développée, avec la richesse que vous avez. Cela n'est nulle part acceptable, mais encore moins dans votre pays, où vous réalisez des progrès dans d'autres domaines.

Interprétation du chinois: Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale – Je viens d'entendre des déclarations de nombre de représentants tripartites qui ont indiqué comprendre et soutenir la Chine et ses mesures gouvernementales. Leurs analyses sont objectives et factuelles; le gouvernement de la Chine les remercie et leur exprime sa gratitude.

Ce faisant, nous pensons qu'ont été portées des allégations infondées que nous rejetons vivement, par exemple par la CSI et plusieurs délégués. Certains représentants n'ont pas suivi les procédures élémentaires de la Conférence et ont transformé cette enceinte solennelle en une tribune pour un spectacle politique. Leurs déclarations n'ont rien à voir avec la discussion d'aujourd'hui et sont infondées. Nous les contestons avec fermeté.

J'invite à présent ma collègue du Xinjiang à préciser certains faits.

Interprétation du chinois: Autre représentante gouvernementale – Je travaille au centre du service de l'emploi public au Xinjiang. Je suis née et j'ai grandi au Xinjiang. Je tiens à répondre à certaines questions posées.

Tout d'abord, s'agissant du travail prétendument forcé au Xinjiang: je ne comprends pas, car le travail forcé n'a absolument rien à voir avec l'examen actuel par la commission. Toutefois, je répondrai brièvement sur ce sujet. La loi sur le travail, la loi sur les contrats de travail, la loi sur la promotion de l'emploi et le règlement de l'inspection du travail, ainsi que d'autres lois et règlements de la Chine, interdisent clairement le travail forcé. Les droits et les intérêts des travailleurs sont protégés par la sanction de la pratique du travail forcé et l'engagement de poursuites contre les personnes qui se rendent coupables de telles pratiques, conformément à la loi. Il n'y a pas de travail prétendument forcé au Xinjiang.

Ces dernières années, sous le prétexte de la protection des droits de l'homme, certains pays et organisations ont boycotté les produits du Xinjiang et sanctionné les entreprises du Xinjiang en affirmant qu'il y a du travail forcé. De ce fait, les travailleurs du Xinjiang, en particulier ceux qui appartiennent à des minorités ethniques, ne peuvent pas trouver d'emploi, perdent les moyens de gagner leur vie et risquent de retomber dans la pauvreté. Ces situations restreignent les possibilités d'emploi des travailleurs du Xinjiang, en particulier les travailleurs des minorités, ce qui revient à une discrimination dans l'emploi et viole les prescriptions fondamentales anti-discrimination de la convention. Cela va également à l'encontre du concept d'action centrée sur l'humain, tel qu'avancé par la Déclaration du centenaire de l'OIT. Cela ne contribue en aucune manière à une reprise économique et sociale inclusive, durable et résiliente.

La deuxième partie de mon intervention concerne ce qui serait un «camp de rééducation». Laissez-moi vous dire que le prétendu «camp de rééducation» ou «camp d'internement» n'existe pas. À une époque, l'activité terroriste a considérablement porté préjudice à la vie productive normale de la population du Xinjiang. Dans la lutte contre le terrorisme et la déradicalisation, le gouvernement a établi, conformément à la loi, des centres de formation professionnelle et éducative. Il n'y a intrinsèquement pas de différence entre un centre de déradicalisation, un centre de correction collective et des programmes de transformation et de désengagement dans de nombreux pays. Il ne s'agit absolument pas de camps prétendument de rééducation.

En octobre 2019, tous les élèves de ces centres de formation ont décroché un diplôme. Permettez-moi de souligner que le centre de formation éducative améliore la capacité des élèves à utiliser la langue nationale courante et leur employabilité et qu'il renforce leur sentiment patriotique, leur conscience civique et leur connaissance des règles de droit.

Certains diplômés ont décidé de candidater à des emplois de leur choix, d'autres de monter leur entreprise; d'autres encore ont trouvé un emploi avec l'aide du gouvernement. En résumé, tous ont une vie stable.

Le troisième point que je vais aborder concerne la déradicalisation. L'extrémisme détruit l'harmonie religieuse, crée la haine ethnique et porte grandement préjudice à l'harmonie sociale et à la stabilité. Permettez-moi de poser la question suivante à tous les délégués ici présents: dans votre pays, l'incitation à la haine ethnique est-elle autorisée? À ceux qui se voilent la face à dessein et défendent les terroristes: réfléchissez à votre situation. La haine et le terrorisme ne sauraient être autorisés dans aucun pays. Veuillez ne pas appliquer deux poids, deux mesures.

En outre, s'agissant de la politique de transfert d'emplois, les travailleurs du Xinjiang ont le droit de se rendre dans d'autres parties du pays. Les travailleurs de toute la Chine sont libres de décider où ils souhaitent chercher un emploi et les travailleurs du Xinjiang ne font pas exception. Le Xinjiang a mis sur pied un système complet de services publics de l'emploi par lequel des informations sur les postes vacants et la rémunération, ainsi que d'autres services de conseils en matière d'emploi, sont gratuitement fournis. Le droit au libre choix et à la préférence personnelle est pleinement respecté et nul n'est en aucun cas tenu de prendre un emploi politique ou un emploi à un endroit précis.

En dernier lieu, s'agissant des interventions du Canada et de l'Australie, permettez-moi de vous dire que vous n'êtes pas en position de représenter la justice. À une époque, des millions d'autochtones vivaient au Canada et en Australie. Deux cents ans ont passé. Aujourd'hui, où sont leurs descendants? La science a progressé mais leur population a cependant diminué au point d'être quantité négligeable. Ces personnes sont au niveau le plus bas de la société, exposées à la pauvreté et à la discrimination.

À l'honorable ambassadrice des États-Unis: je vous prie, avant tout, de demander à votre gouvernement de ratifier la convention.

Interprétation du chinois: Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale – L'emploi est fondamental pour le bien-être des populations. Il est un soutien essentiel du développement économique. Le gouvernement chinois adhère en permanence à une approche centrée sur le peuple en donnant la priorité à l'emploi dans le développement économique et social. Par la promulgation et la mise en œuvre d'une série de textes de loi, de réglementations et de mesures de politique, le gouvernement chinois garantit dans les faits que les travailleurs jouissent pleinement des droits à l'égalité dans l'emploi, de l'égalité de possibilités dans l'emploi et la profession et de l'égalité de traitement.

Depuis qu'il a ratifié la convention n° 111, le gouvernement chinois a, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, concrétisé dans la pratique diverses dispositions de la convention. Les réalisations de la Chine en matière de promotion de l'équité dans l'emploi et de la protection des droits et des intérêts au travail sont évidentes à tous égards.

Toutes les zones de Chine habitées par des minorités ethniques, dont le Xinjiang, connaissent un développement économique et social rapide. La Chine a atteint l'objectif de réduction de la pauvreté de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable dix ans avant la date prévue. En 2018, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a confirmé les efforts et les réalisations du gouvernement chinois dans la mise en œuvre de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le gouvernement chinois va poursuivre la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi centrée sur le peuple afin d'accroître encore un emploi de plus grande qualité. La promotion de l'emploi figure clairement dans le 14^e Plan quinquennal de développement social et économique dont il fait partie intégrante de la macrostratégie. Nous avons toujours donné la priorité à la promotion de l'emploi et au développement économique et social, qui constituent des garanties essentielles pour les moyens d'existence de la population. La stabilisation et l'expansion de l'emploi sont donc un objectif prioritaire de la direction globale.

Un autre point est celui de la promotion de l'égalité de chances en matière d'emploi, laquelle est essentielle pour débloquer les canaux de mobilité sociale et tirer le meilleur parti de la main-d'œuvre et des talents. Un regain d'effort est nécessaire pour éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur l'ascendance ethnique, la race, le genre et autres particularismes. Tous les droits méritent d'être protégés et des mesures spéciales sont prises pour protéger les droits des femmes. À titre d'exemple, des mesures de soutien sont constamment prises pour permettre aux femmes qui ont vu leur emploi interrompu à cause d'une naissance de conserver leur emploi. Toutes les plaintes pour discrimination sont traitées dans le respect de la loi. Avec 746 millions de personnes occupant un emploi, la Chine contribue de manière exceptionnelle au contexte mondial de l'emploi. J'invite sincèrement chacun d'entre vous à visiter la Chine, vous rendre compte et ressentir la force des gens dans les zones à minorité ethnique, y compris au Xinjiang. Nous sommes déterminés à poursuivre sans relâche la mise en application de la convention n° 111.

Nous rejetons les accusations préconçues, dépourvues de pertinence et de fondement et nous rejetons aussi avec force la demande d'une mission tripartite faite par certains représentants. Je voudrais vous inviter tous à venir au Xinjiang pour vous rendre compte par vous-mêmes que la population a réalisé son autocroissance, a augmenté les revenus des familles et vit heureuse grâce à des emplois productifs. Mon gouvernement est disposé à maintenir la communication avec la commission d'experts sur des questions pertinentes.

Membres travailleurs – Le gouvernement de la Chine détiendrait plus d'un million d'Ouïghours et membres d'autres minorités musulmanes dans des prisons et des camps d'internement du Xinjiang en raison de leur origine ethnique et de leur religion. L'origine ethnique et la religion ne peuvent être des motifs d'inégalité de traitement et cette situation tombe sous le coup de la convention. Malgré les démentis farouches du gouvernement quant à l'existence de camps d'internement et au recours au travail forcé de travailleurs ouïghours en détention, il ne fait guère de doute qu'il s'agit d'un programme centralisé de travail forcé à une échelle massive, fondé sur les identités religieuses et ethniques des victimes. Cette situation ne peut durer un jour de plus.

Je dois répéter que personne ici n'est hostile à la Chine. Ce qui nous préoccupe vivement, c'est la politique d'un gouvernement en particulier qui viole les principes à la base de cette organisation et les obligations qu'il a librement contractées en tant que Membre apprécié de l'OIT.

Nous notons bien que le gouvernement de la Chine prévoit de déposer les instruments de ratification des deux conventions sur le travail forcé, les conventions n^{os} 29 et 105. C'est une bonne nouvelle qui doit être suivie de l'assistance technique du Bureau pour qu'il soit donné pleinement effet à la convention n° 111. Cela implique de mettre un terme à l'inégalité de traitement de toute une population et de permettre à cette population de suivre l'emploi qu'elle choisit librement. Une politique gouvernementale délibérée s'impose d'urgence pour empêcher d'autres torts irréparables envers la population.

À la lumière de ce qui précède, nous exhortons le gouvernement de la Chine à cesser immédiatement toute mise au travail forcé de la population ouïghoure; à arrêter immédiatement le harcèlement du peuple ouïghour, que ce soit par comportement physique, verbal ou non-verbal inspiré par l'origine ethnique ou la religion; à adopter des politiques nationales et régionales destinées à éliminer toute distinction, exclusion ou préférence générant une inégalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, en particulier vis-à-vis de la population ouïghoure; à abroger les réglementations et autres politiques imposant des obligations de déradicalisation à des entreprises et des organisations syndicales et empêchant ces entreprises et organisations syndicales de jouer le rôle qui est le leur dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession; à modifier les politiques nationales et régionales pour faire en sorte que les activités d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et les services de placement aient pour finalité d'assister les minorités ethniques et religieuses dans le développement et l'utilisation de leurs capacités pour travailler au mieux de leurs intérêts et conformément à leurs propres aspirations; à modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales dans un but de réorientation du mandat des centres de formation professionnelle et d'éducation, en abandonnant la rééducation politique basée sur la détention administrative; à abroger le livre blanc de 2019 sur l'éducation et la formation professionnelles au Xinjiang; et à mettre son cadre légal en conformité avec la convention, notamment par l'interdiction de toutes les formes de harcèlement sexuel et de violence.

Nous prions instamment le gouvernement de la Chine de solliciter une assistance technique afin de satisfaire aux obligations découlant de la convention.

Nous avons entendu plusieurs appels à l'envoi d'une mission tripartite de haut niveau et les membres travailleurs peuvent appuyer ces appels afin que le problème soit exposé dans toute son ampleur et que l'assistance appropriée soit fournie.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont écouté très attentivement les vues de tous les participants à la discussion d'aujourd'hui sur l'application de la convention par la Chine, tant en droit que dans la pratique.

À cet égard, nous prenons note avec satisfaction de l'intention que la Chine a manifestée de déposer l'instrument de ratification de la convention n° 29. Nous prenons également bonne note des déclarations du représentant gouvernemental qui fait état de la volonté de la Chine d'accueillir la visite d'une mission de l'OIT, afin de mieux comprendre la situation sur le terrain en Chine en ce qui concerne les questions soulevées.

Nous prenons également bonne note du fait que le représentant gouvernemental est ouvert à la poursuite du dialogue et de l'engagement avec l'OIT.

Les membres employeurs, ayant dûment pris en considération les informations incluses dans les observations de la commission d'experts et les présentations des participants aujourd'hui, et ayant examiné attentivement les informations fournies par le gouvernement en réponse à ces graves allégations, proposent ce qui suit. Nous encourageons le gouvernement: à inscrire une définition claire et complète de la discrimination dans la législation du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives; et à revoir ses politiques nationales et régionales en vue d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de supprimer ou de compromettre l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et de profession, afin de se conformer à ses obligations au titre de la convention n° 111.

En outre, les membres employeurs recommandent au gouvernement d'abroger les dispositions de la région autonome ouïghoure du Xinjiang qui imposent des obligations de déradicalisation aux entreprises et aux syndicats, et qui empêchent les entreprises et les syndicats de jouer respectivement leur rôle dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance nationale, la religion ou l'opinion politique.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement de réviser les politiques nationales et régionales, afin de garantir que les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement servent à aider les minorités ethniques et religieuses à développer et à utiliser leurs capacités de travail dans leur meilleur intérêt et conformément à leurs aspirations, compte tenu des besoins généraux de la société.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement de modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales de façon à réorienter le mandat des centres d'éducation et de formation professionnelles, afin que leur mandat passe de la rééducation politique fondée sur la détention administrative à la réalisation des objectifs énoncés à l'article 3 de la convention, et qu'ainsi il soit axé sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement, sans discrimination, dans l'emploi et la profession.

Les membres employeurs recommandent également au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en application de la politique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans les activités de formation professionnelle déployées dans les centres d'éducation et de formation professionnelles du Xinjiang.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour assurer le respect de la politique destinée à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, spécifiquement pour la minorité ouïghoure et les autres groupes ethniques, turcs ou musulmans lorsqu'ils cherchent à accéder à l'emploi, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la province autonome ouïghoure du Xinjiang.

Enfin, en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement des minorités ethniques, y compris dans la fonction publique, les membres employeurs notent en particulier que la commission d'experts a demandé au gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir ce domaine, et sur les efforts qu'il déploie pour agir avec les partenaires sociaux afin de concevoir et de mettre en œuvre ces mesures.

La commission d'experts a également demandé au gouvernement de communiquer des informations sur la situation actuelle dans l'emploi des diverses minorités ethniques et religieuses à l'intérieur et à l'extérieur des régions autonomes, y compris des données sur l'emploi, ventilées par sexe et par ethnie, dans la fonction publique. Nous tenons à indiquer spécifiquement que nous soutenons ces demandes et nous encourageons le gouvernement à se conformer sans plus tarder aux demandes de la commission d'experts.

Conclusions de la commission

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

La commission a déploré toutes les mesures répressives à l'encontre du peuple ouïghour, qui ont un effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement de cette minorité religieuse et ethnique en Chine, en plus d'autres violations de ses droits fondamentaux.

La commission a fait part de sa profonde préoccupation quant aux efforts déployés par le gouvernement pour imposer aux employeurs et aux organisations de travailleurs des responsabilités en matière de «déradicalisation».

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

- cesser immédiatement toute pratique discriminatoire, notamment par l'internement ou l'emprisonnement, à l'encontre de la population ouïghoure et de toute autre groupe ethnique minoritaire, pour des motifs ethniques et religieux, à des fins de déradicalisation;
- cesser immédiatement le harcèlement racial du peuple ouïghour, notamment tout comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ou tout autre comportement fondé sur l'ethnie et la religion, qui portent atteinte à sa dignité et créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant;
- adopter des politiques nationales et régionales en vue d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, notamment à l'égard de la population ouïghoure;
- réviser les dispositions du règlement de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, ainsi que les autres lois, règlements ou politiques, qui imposent aux entreprises et aux syndicats des obligations en matière de déradicalisation et qui empêchent les entreprises et les syndicats de jouer leur rôle respectif dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination;
- modifier les politiques nationales et régionales pour faire en sorte que les activités d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement servent à aider les minorités ethniques et religieuses à développer et à utiliser leur capacité de travail au mieux de leurs intérêts et selon leurs propres aspirations;
- modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales en vue de réorienter le mandat des centres de formation et d'enseignement professionnels afin qu'ils ne servent plus de centres de rééducation politique basés sur la détention administrative;
- mettre le cadre juridique existant en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail en totale conformité avec la convention et veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel aient un accès effectif aux mécanismes judiciaires et aux recours juridiques;
- modifier la loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi afin de les mettre pleinement en conformité avec la convention.

La commission recommande au gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT pour permettre à l'OIT d'évaluer la situation avec le soutien de la CSI et de l'OIE.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Interprétation du chinois: Représentant gouvernemental – Depuis 2020, la Chine fournit à la commission de nombreux rapports, en donnant des précisions et en faisant preuve d'une

grande sincérité, ce qui montre que nous sommes un Membre responsable de cette Organisation.

Malheureusement, la commission a acquis une conviction infondée à l'encontre de la Chine, et lui demande de mettre fin à des prétendues, et inexistantes, pratiques discriminatoires à l'égard des populations ouïghoures. Nous rejetons fermement ces pratiques. Conformément au premier chapitre de la Constitution chinoise, tous les groupes ethniques en Chine sont traités sur un pied d'égalité. Toute discrimination à l'encontre d'une ethnie est strictement interdite et, dans la pratique, nous défendons également l'égalité entre toutes les ethnies. Il n'y a donc pas de discrimination à l'encontre de quelque ethnie que ce soit.

En ce qui concerne l'application de la convention n° 111 par la Chine, il y a toujours une poignée de forces anti-chinoises qui manipulent cette question et formulent des critiques en recourant à la convention et à cette tribune. Voilà qui est très préoccupant. Depuis de nombreuses années, les mandants tripartites de la Chine collaborent avec les Membres de la commission et de l'Organisation. Malheureusement, la commission ne reconnaît pas les efforts actifs et les réalisations positives de la Chine.

Nous sommes prêts à renforcer notre action avec l'OIT pour maintenir notre communication avec la commission d'experts. Nous espérons sincèrement que tous les fonctionnaires et la commission d'experts pourront venir en Chine et formuler des commentaires impartiaux en se fondant sur des faits.

Djibouti (ratification: 1978)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Djibouti, étant membre à part entière de l'OIT, est respectueux des valeurs et principes qui guident cette institution, qui promeut le tripartisme et le dialogue social depuis plus d'un siècle. La République de Djibouti, qui est devenue membre de l'OIT en 1978, a ratifié 68 conventions internationales du travail et un protocole relatif à la convention du travail forcé, dont 12 ont été dénoncées. Au total, 51 conventions internationales sont en vigueur, dont 8 conventions fondamentales et 3 conventions prioritaires.

Avant de répondre aux commentaires de la commission d'experts, je voudrais souligner que le ministère du Travail a soumis les rapports des conventions internationales ratifiées par Djibouti conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT ou les informations pertinentes requises, le 15 mai 2022. Ce retard était indépendant de la volonté de mon département car le ministère du Travail était occupé dans la gestion de la crise sanitaire de notre pays. En effet, en mars 2019, le ministère du Travail a érigé les premières mesures gouvernementales pour lutter contre la propagation du COVID-19 dans le monde du travail.

Mon département, à l'instar des autres départements ministériels du gouvernement et sous la houlette de Son Excellence Monsieur le Président de la République, a initié également un certain nombre d'actions pour protéger les salariés et les employeurs dans cette période difficile. Il a été élaboré et mis en place un régime dérogatoire des relations de travail avec la signature par le Président de la République du décret n° 2020-063/PR/MTRA du 23 mars 2020 qui régit le marché du travail pendant la période de la pandémie. Il a également été élaboré et mis en œuvre l'arrêté 2020-049/PR/MTRA du 29 avril 2020 relatif aux conditions d'attribution

de l'indemnité compensatrice aux salariés et de l'allocation aux entreprises durant la pandémie. Ce nouvel arrêté avait pour objectif de sauver les emplois dans les entreprises du secteur privé touché par la crise du COVID-19. Il s'agit d'un effort sans précédent du gouvernement en période de paix pour maintenir les emplois dans le pays et éviter le chômage de masse.

Par ailleurs, au nom du ministère du Travail, je viens par la présente répondre devant la commission pour apporter des éléments d'informations sur la mise en conformité de l'observation adoptée par la commission d'experts concernant l'application par notre pays de la convention, notamment son article 1: adoption et mise en œuvre d'une politique active de l'emploi.

Pour se conformer à l'article précité, la République de Djibouti s'est dotée d'un cadre de programmation des politiques publiques intitulées «Vision 2035»; cela, pour mieux répondre aux aspirations des Djiboutiens et faire de Djibouti un pays émergeant à l'horizon 2035. Parmi les défis identifiés par cette vision, il y a la résolution du problème crucial du chômage et la lutte contre la pauvreté.

Le gouvernement a également élaboré une nouvelle Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE) pour matérialiser ladite vision. Afin de mieux répondre aux défis et exploiter toutes les potentialités du pays, le gouvernement a élaboré le Plan national de développement (PND) 2020-2024, intitulé «Djibouti ICI», qui s'attachera à consolider les acquis de la SCAPE et du PND. Élaboré de manière participative et dans le cadre de la Vision 2035, le deuxième PND tient compte des engagements internationaux auxquels Djibouti a souscrit, notamment l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et l'Agenda 2030 de l'ONU. L'objectif global est de faire de Djibouti «un pays stable, pacifique, propre, sécurisé et procurant un environnement serein pour les initiatives privées».

Par ailleurs, le pays s'est doté également en 2014 d'une politique nationale de l'emploi et d'un plan d'action opérationnel couvrant la période 2014-2019. En effet, le chômage des jeunes constitue un défi majeur pour le gouvernement. C'est dans ce cadre que le gouvernement de Djibouti a lancé le projet «Initiative pour l'Emploi» placé sous le haut patronage du chef de l'État, le 26 octobre 2020, qui prônait la création de 5 000 emplois en 2021, que la crise du COVID a rendus nécessaires, et qui a fixé les orientations politiques et décliné la méthodologie de travail pour atteindre les résultats escomptés de 5 000 postes d'emploi.

Dans cette optique, le ministère du Travail a organisé un forum combiné à une foire sur l'emploi regroupant toutes les parties prenantes afin de renforcer notre engagement en faveur de l'employabilité des jeunes avec l'appui du BIT, mais aussi du PNUD.

La foire et le forum sur «les initiatives pour l'emploi» devaient permettre d'installer un nouveau paradigme sur le marché de l'emploi et de faire naître des dynamiques ayant la capacité de réduire le chômage, dans une logique de création de l'emploi concertée et inclusive, et de doter le ministère d'une nouvelle stratégie de l'emploi.

C'est pourquoi, durant le Forum national de l'emploi, toutes les parties prenantes: le gouvernement, représenté par plusieurs ministères clés, le secteur privé, les partenaires sociaux, les partenaires techniques et financiers, le système des Nations Unies, mais aussi et surtout les jeunes eux-mêmes, ont pu échanger et se concerter sur comment accroître les opportunités de création d'emplois décents, en passant par des mesures à court, moyen et long termes, en actant des réformes nécessaires à la formation professionnelle et à l'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des jeunes, de l'emploi des personnes

handicapées et surtout de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail.

L'objectif principal du forum national de l'emploi était de mieux orienter l'action publique en matière d'insertion professionnelle. Aussi, une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi assortie d'un nouveau plan opérationnel (PAO 2020-2024) a été élaborée et se propose de relever le défi de l'emploi des jeunes, en mettant en commun toutes les forces disponibles, en s'engageant ainsi à améliorer l'intégration des jeunes dans le monde du travail à travers des actions concrètes à effet immédiat et à court terme.

Le forum a été également l'occasion d'aborder les grandes lignes d'un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour Djibouti en conformité avec les priorités nationales et avec la fructueuse collaboration du BIT.

Rappelant que, au terme du forum sur l'emploi qui s'est tenu du 18 au 20 février 2021 au Palais du Peuple, une déclaration pour l'emploi issue d'une concertation avec les partenaires sociaux, la société civile et les agences du système des Nations Unies a été signée, officialisant ainsi l'engagement de toutes les parties prenantes au forum pour promouvoir le travail décent. Une copie de la déclaration a été envoyée à la commission d'experts. Dans le cadre de ce forum, les échanges avec les parties prenantes ont permis de dégager une vision commune sur les éléments prioritaires pour répondre aux défis de l'emploi. Les thématiques faisant l'objet du débat sont reprises dans la déclaration d'engagement pour l'emploi.

Enfin, il est important de souligner qu'à ce jour, grâce à la foire du projet «Initiative pour l'emploi», lancé en octobre 2020, près de 4 000 jeunes ont pu trouver de l'emploi sur la base des engagements de recrutement des entreprises. L'objectif initial de 5 000 emplois sera atteint cette année.

S'agissant de l'emploi des jeunes, je ne m'étendrai pas sur les détails de cette réponse qui a été envoyée à la commission d'experts le 15 mai 2022. Je voudrais simplement mettre en exergue que, pour mieux lutter contre le chômage des jeunes, le gouvernement a créé un fonds de garantie à hauteur de 89 millions de francs Djibouti spécifiquement destiné aux jeunes chômeurs qui veulent entreprendre.

Pour se conformer à l'article 2 de la convention: Collecte et utilisation des données sur l'emploi, il convient de noter que l'activité économique de la République de Djibouti est fortement dominée par le secteur tertiaire (services, transports, communications) dont l'essentiel est localisé à Djibouti ville.

Pour la période 2015-2019, le nombre des travailleurs est passé de 57 912 à 70 049 emplois, soit une progression de 20 pour cent. Les secteurs de service et de commerce détiennent à eux seuls plus de la moitié de création d'emplois pour cette même période. La source est la Caisse nationale de la sécurité sociale de Djibouti.

Par ailleurs, le pourcentage de la population en âge de travailler et ayant un emploi est pour les hommes 36,4 pour cent, alors que ce chiffre est inférieur à 12 pour cent pour les femmes en 2017. L'inflation en glissement annuel (décembre 2019 et 2018) était de plus de 3,3 pour cent. En 2022, l'inflation devrait rester mesurée, mais les prix des denrées alimentaires et de l'énergie pourraient exercer des pressions légères à la hausse.

Pour améliorer le système d'information sur le marché du travail et consolider les mécanismes permettant de lier ce système d'information à la prise de décisions en matière de politique d'emploi, il a été constaté lors du Forum national pour l'emploi que l'approche institutionnelle consistant à placer la direction de l'observatoire au sein de l'Agence nationale

de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle va à l'encontre des bonnes pratiques observées dans de nombreux pays de la région et que les structures d'observation de l'emploi nécessitent une certaine autonomie, garante de neutralité dans leurs observations, analyses et recommandations.

C'est pourquoi, dans le plan d'action opérationnel (PAO 2) (2020-2024) de la politique nationale de l'emploi (PNE), il a été jugé nécessaire de disposer d'un observatoire autonome, dynamique et efficace qui puisse, en fournissant des données et analyses, participer au suivi de la mise en œuvre de la PNE, améliorer la connaissance du marché du travail et de la formation à Djibouti, et documenter les évolutions quantitatives et qualitatives de la situation de l'emploi à Djibouti.

En tant qu'instrument technique d'appui à la prise de décisions, l'observatoire élaborera des indicateurs statistiques fiables sur le marché du travail, selon les standards internationaux sur des thématiques telles que les tendances de l'emploi, des salaires, la mobilité sectorielle ou l'évaluation des programmes de l'emploi.

Pour pallier le manque d'informations récentes sur l'emploi, nous lancerons en priorité une nouvelle enquête de la main-d'œuvre qui jettera les bases pour des enquêtes régulières, afin de commencer à obtenir des données longitudinales, ce qui nous permettra de nous rendre compte des effets de la politique de l'emploi et des autres politiques économiques sur le marché du travail. Pour ce faire, nous espérons pouvoir compter sur l'assistance technique du BIT.

Pour se conformer à l'article 3 de la convention: Collaboration des partenaires sociaux, bien évidemment, les partenaires sociaux ont été consultés dans le cadre du renouvellement de la politique nationale de l'emploi (2014-2024), et notamment son plan d'action opérationnel (2020-2024). Ces consultations ont été concrétisées par la signature d'une déclaration pour l'emploi, comme mentionné plus haut dans le texte.

Enfin, nous espérons avoir répondu à la préoccupation de la commission d'experts. Le gouvernement de Djibouti continuera à fournir à la commission d'experts les informations demandées en temps utile.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de Djibouti. Tout d'abord, nous notons avec regret que, depuis 2014, le gouvernement de Djibouti ne s'acquitte pas de ses obligations de faire rapport et que, par conséquent, la commission d'experts a été contrainte de répéter son observation à cinq reprises.

Dans ses commentaires, la commission d'experts a soulevé un certain nombre de questions, notamment l'absence d'une politique nationale de l'emploi et le manque d'informations sur le marché du travail. La commission d'experts a demandé aussi un complément d'information sur les résultats des stratégies appliquées pour promouvoir l'emploi des jeunes, et sur les mesures en place pour consulter les partenaires sociaux au sujet des politiques de l'emploi, comme le prévoit la convention.

La commission n'a pas reçu d'information sur l'application de la convention au cours des huit dernières années; qui plus est, cela semble être une pratique récurrente: le précédent rapport du gouvernement datait de 2008, ce qui a obligé la commission à répéter son observation deux fois dans ce cas. Ces antécédents devraient nous inciter à la vigilance. Nous insistons fermement sur le caractère fondamental du dialogue qui doit s'instaurer entre les États Membres et l'OIT, notamment en respectant scrupuleusement les obligations de faire rapport sur l'application des normes.

Ces manquements sont d'autant plus regrettables qu'il s'avère que le gouvernement continue de travailler en étroite collaboration avec le Bureau dans l'élaboration de politiques d'emploi et de plans d'action.

En décembre 2021, le ministère du Travail a présenté le Pacte de confiance national pour l'emploi, sous l'égide de plusieurs organisations internationales, dont l'OIT. Ce pacte est le dernier d'une série de plans d'action pour l'emploi que le gouvernement a récemment adoptés, notamment le Plan National de développement «Djibouti ICI», ainsi que la nouvelle politique nationale de l'emploi 2021-2024 et son plan d'action opérationnel (PAO-2). Ces dernières années, le gouvernement a déployé des initiatives pour l'emploi des jeunes.

Nous prenons note de ces politiques et initiatives mais nous regrettons qu'aucune information sur leur élaboration, leur adoption et leur mise en œuvre n'ait été communiquée à la commission d'experts dans le cadre de son contrôle régulier.

Se fondant sur ces documents d'orientation, le gouvernement de Djibouti a fixé des objectifs ambitieux pour stimuler l'emploi dans le pays, en particulier l'emploi des jeunes. Dans sa Vision 2035, le gouvernement a élaboré une politique de lutte contre le chômage des jeunes, et l'initiative pour l'emploi mentionnée précédemment visait à créer 5 000 emplois décents d'ici à 2021.

En outre, le pacte de 2021 définit des orientations stratégiques axées sur l'intégration professionnelle des jeunes, la réglementation du marché du travail, la formalisation de l'emploi, ainsi que la protection sociale universelle, en vue de créer 9 700 emplois d'ici à 2024. Le pacte vise également à mettre en place des mécanismes pour assurer à la population active, dont les réfugiés et les migrants en situation régulière, un revenu minimum suffisant pour satisfaire ses besoins fondamentaux.

L'adoption de ces plans d'action est louable mais il convient de souligner les nombreux défis que Djibouti doit relever. Selon les dernières données disponibles, en 2018 plus de 20 pour cent de la population vivait sous le seuil de pauvreté et le manque chronique d'emplois décents se traduisait par un taux de chômage de 47 pour cent. Pour les jeunes travailleurs, ce taux atteignait 73 pour cent.

Une étude du BIT de janvier 2021 confirme ces données et pointe plusieurs lacunes, notamment la généralisation du chômage et du sous-emploi, le taux de chômage vertigineux des jeunes et le manque d'informations sur le marché du travail. Les similitudes entre les conclusions de cette étude de 2021 et les commentaires de la commission d'experts sont frappantes et mettent en relief la persistance des problèmes soulevés il y a près de dix ans persistent. Par conséquent, les membres travailleurs appellent le gouvernement à redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés dans le pays, en particulier chez les jeunes travailleurs, et à favoriser la création d'emplois décents, notamment par des initiatives pour renforcer les institutions du marché du travail. À ce sujet, nous demandons à Djibouti de prendre des mesures pour améliorer le système d'information sur le marché du travail et consolider les mécanismes reliant ce système aux processus de décision.

L'absence d'information du gouvernement conduit à se demander si ces plans d'action et stratégies pour l'emploi ont été élaborés et adoptés en pleine consultation avec les partenaires sociaux, comme le prévoit l'article 3 de la convention. Nous rappelons que la participation pleine et continue des partenaires sociaux est l'une des conditions du succès. Nous demandons au gouvernement d'engager le dialogue social sur la mise en œuvre des plans d'action actuels et sur l'élaboration et l'adoption de futures mesures.

Enfin, nous exhortons le gouvernement à respecter ses obligations de faire rapport.

Membres employeurs – Djibouti a ratifié la convention en 1978. Il s'agit d'une convention prioritaire de l'OIT qui, en substance, demande aux États Membres qui l'ont ratifiée de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La convention ne prescrit pas les moyens et les stratégies pour atteindre cet objectif, mais il faut reconnaître le rôle clé du secteur privé et de conditions favorables à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables. Les employeurs veulent croire que la commission d'experts, dans ses prochaines évaluations de l'application de la convention par Djibouti, prendra dûment en considération l'importance d'un environnement favorable aux entreprises durables, comme le souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Le cas est examiné par la commission pour la première fois cette année mais la commission d'experts a déjà formulé six observations en 2014, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. Cette commission a également cité Djibouti en 2021 en tant que cas de manquement grave d'un gouvernement à ses obligations en matière de rapports. Nous notons également qu'en mars 2011 une mission de l'OIT a été chargée d'évaluer la coopération technique. À la suite de la mission, le gouvernement a réitéré son engagement à élaborer un programme pour le travail décent à Djibouti. Si le présent cas est soumis à cette commission, ce n'est pas pour examiner des lacunes importantes dans l'application en droit et dans la pratique de la convention par le gouvernement de Djibouti: le cas est soumis à cette commission parce que, comme la commission d'experts l'a observé à plusieurs reprises, Djibouti n'a pas soumis d'informations ni répondu aux demandes qui lui sont adressées depuis 2014 sur l'adoption et la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi. Le fait que des gouvernements ne communiquent pas de réponses aux demandes ou observations de la commission d'experts limite considérablement la capacité qu'a cette commission, dans le cadre du système de contrôle de l'OIT, d'évaluer correctement s'il y a, ou non, conformité avec les conventions ratifiées. Parmi les obligations qui leur incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres doivent faire rapport et communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il faut respecter cette obligation pour assurer la bonne mise en œuvre du tripartisme au niveau national. Par conséquent, les employeurs demandent au gouvernement de communiquer, au plus tard le 1^{er} septembre 2022, ses réponses aux observations de la commission d'experts au sujet des articles 1, 2 et 3 de la convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de Djibouti.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis les premières observations et demandes formulées en 2014 – c'est-à-dire il y a près de dix ans – nous demandons au gouvernement de communiquer les informations les plus récentes au sujet de son marché du travail, notamment dans les domaines suivants: progrès accomplis dans la finalisation d'une politique nationale de l'emploi; situation de l'emploi des jeunes; situation de l'emploi des femmes; adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail; mesures prises pour améliorer le système d'information sur le marché du travail; statistiques actualisées sur l'emploi; autres tendances importantes de l'emploi; et consultations avec les partenaires sociaux. Si des moyens insuffisants empêchent le gouvernement de se conformer à une convention en droit et dans la pratique, et de faire rapport à la commission d'experts en temps voulu et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, nous prions instamment le gouvernement de demander une assistance technique au BIT.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence le poids du secteur privé, la valeur incontestable des petites et moyennes entreprises (PME) et l'importance des chaînes

d'approvisionnement mondiales. Des environnements propices aux entreprises ne constituent non pas l'objectif mais la base de la création d'emplois, de la croissance et du développement durable, y compris à Djibouti. Les entreprises djiboutiennes ont besoin que le gouvernement fasse ce que seuls les gouvernements peuvent faire, à savoir favoriser et créer des conditions favorables à la croissance et à la résilience du secteur privé, afin de créer des emplois productifs. Si les gouvernements ne créent pas ces conditions, il ne peut y avoir ni croissance ni création d'emplois productifs dans le secteur formel. Un environnement favorable aux entreprises est essentiel pour disposer de conditions stables, prévisibles et propices à l'investissement, à l'innovation et à l'emploi, éléments qui sont tous vitaux pour une reprise durable et créatrice d'emplois après la crise du COVID-19. Nous invitons donc aussi le gouvernement à fournir des informations à la commission d'experts sur les conditions qui sont favorables aux entreprises et donc à la création d'emplois à Djibouti.

Pour atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi, tel qu'énoncé dans la convention, la productivité, la croissance et un environnement favorable aux entreprises sont indispensables pour créer des possibilités d'emploi. Cela ne sera possible qu'en investissant dans les possibilités d'emploi traditionnelles et entrepreneuriales. Ce sont les investissements qui sont décisifs. Or c'est précisément sur ces investissements que nous manquons le plus d'informations ici. Nous exhortons donc le gouvernement de Djibouti à développer davantage un environnement favorable aux entreprises pour créer des emplois et pour que, de la sorte, la communauté internationale puisse comprendre et appuyer cette action.

Membre travailleur, Portugal – Nous regrettons profondément que la commission d'experts n'ait pas reçu comme prévu le rapport du gouvernement, surtout au vu de la situation socio-économique du pays.

La convention a pour but de promouvoir les politiques de l'emploi et de réaliser ainsi le plein emploi. Djibouti l'a ratifiée en 1978. Disposer de données est important: sans données, il n'y a ni transparence ni responsabilisation. L'information est cruciale pour prendre les meilleures décisions et, de la sorte, faire reculer la pauvreté et décider de politiques macroéconomiques et sociales. Disposer de données est important aussi pour la justice sociale et la productivité et le développement, cela en créant des emplois décents. Des données sont essentielles enfin pour évaluer et mettre en œuvre des politiques qui aboutissent à la création d'emplois décents dans tous les secteurs de l'économie. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils remplir leur rôle sans données précises? Nous souhaitons insister sur l'article 3 de la convention, qui exige de consulter les partenaires sociaux, afin qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration des politiques de l'emploi et apportent le soutien nécessaire aux mesures. Recueillir et diffuser des données peut être difficile, mais il est extrêmement important de faire intervenir les partenaires sociaux dans le processus de décision. Si le gouvernement ne présente pas de rapport, les partenaires sociaux ne peuvent pas agir.

Par conséquent, nous demandons instamment au gouvernement de rendre compte de la manière dont il élabore et met déjà en œuvre les politiques et programmes publics destinés à promouvoir l'emploi productif des femmes et des jeunes, en vue de parvenir à l'égalité dans l'emploi. Dans cette optique, il est extrêmement important de communiquer des statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que d'autres données pertinentes relatives à la taille et à la répartition de la main-d'œuvre, à la nature et à l'ampleur du chômage et du sous-emploi, et à leurs tendances respectives.

Membre travailleur, Botswana – Je m'exprime sur ce cas pour proposer des solutions aux difficultés auxquelles sont confrontées non seulement Djibouti mais aussi la jeunesse

africaine en général, en raison du problème du chômage, qui pèse de plus en plus dans les sociétés.

Les bibliothèques regorgent d'ouvrages démontrant que le chômage a un profond impact sur les jeunes. Il nuit à leur développement psychologique et social et, dans certains cas, il est la cause de dépressions et de tendances suicidaires.

Plus important encore, l'absence d'emploi au cours des premières étapes de la vie est susceptible d'avoir, tout au long de la vie, des répercussions pour les jeunes, sur la stabilité de leurs revenus et de leur emploi, mais aussi de leur renvoyer une image négative d'eux-mêmes et, ainsi, de saper leur confiance et leur résistance face aux défis que comporte la vie en général, et de compromettre aussi les opportunités offertes par le marché du travail en particulier, plus tard au cours de la vie.

Par conséquent, non seulement les jeunes ne pourront pas acquérir les compétences de vie nécessaires pour canaliser leurs énergies dans la bonne direction, mais ils seront aussi plus enclins à la toxicomanie et aux stéréotypes négatifs, et donc incapables de passer de manière appropriée et positive à l'âge adulte.

Cela forge donc l'avenir de nos sociétés car, en parlant de la jeunesse, nous parlons aussi du fondement même de nos économies et de notre développement futur. Afin de mettre un terme à cette spirale de malaise social et de désespoir, nous demandons instamment au gouvernement de Djibouti, et par extension à tous les gouvernements africains, d'investir dans des projets qui créent de véritables emplois pour les jeunes et les autres chômeurs.

À cette fin, on pourrait créer une infrastructure à des fins d'autonomisation et de développement de l'esprit d'entreprise, qui aiderait les jeunes à trouver un emploi indépendant. Cette infrastructure pourrait viser les secteurs de la manufacture et de la transformation, ainsi que l'agriculture. Il faudrait alors une politique volontariste pour que les jeunes aient les moyens nécessaires, ainsi qu'une formation et des ressources financières, en leur donnant progressivement accès à ces ressources mais dans une mesure limitée de façon à ce que cette politique couvre un grand nombre de jeunes occupant ou non un emploi. Il faut aussi des investissements productifs. Toutefois, pour investir dans la jeunesse, une infrastructure ne suffit pas. Étant donné que les jeunes manquent d'expérience, il faut aussi prévoir des mesures constantes de suivi et d'évaluation pour identifier les lacunes et, le cas échéant, apporter le soutien nécessaire.

Il faut aussi dispenser une formation continue sur l'entrepreneuriat et les compétences essentielles, afin de renforcer la confiance et la résilience face aux défis constants que la vie comporte.

En conclusion, nous soulignons que tout ce qui précède doit être fait dans un cadre favorisant le dialogue social, et que les représentants des jeunes doivent participer aux décisions.

Membre travailleur, Argentine – Au sujet de ce cas, nous évoquerons des arguments que partagent les centrales syndicales américaines. Le premier aspect qui attire notre attention et qui mérite nos plus vives critiques, c'est que Djibouti n'a pas respecté son obligation constitutionnelle d'envoyer le rapport sur l'application de la convention, ce qui a fait l'objet d'observations de la commission d'experts.

Il s'agit là d'un mépris flagrant de ses engagements fondamentaux envers l'OIT, qui, outre sa gravité, rend difficile l'examen du cas puisque les dernières données fournies sur l'emploi

remontent à 2014. Cela montre que, manifestement, le gouvernement ne collabore pas avec les instances tripartites, tripartisme qui distingue l'OIT dans le système des Nations Unies.

Cette absence de rapports remet en question, à notre avis, la volonté du gouvernement de trouver une solution au problème du non-respect de la convention. Pour l'essentiel, le pays ne dispose pas d'un plan national pour l'emploi et il n'a pas tenu son engagement de mettre en œuvre un programme de travail décent.

Fondamentalement, un plan pour l'emploi devrait au moins articuler la formation professionnelle avec les exigences du système productif en termes de qualifications et de compétences, et devrait aussi prévoir un mécanisme public d'intermédiation sur le marché du travail, sans frais pour les personnes qui travaillent. Sans ces piliers d'une politique de l'emploi, les personnes sont livrées aux aléas du marché, ce qui les expose au chômage, à des revenus insuffisants et au risque d'une marginalisation sociale.

Par conséquent, nous partageons la préoccupation de la commission d'experts que suscite l'incapacité du gouvernement de mettre en œuvre une politique de l'emploi au sens de l'article 1 de la convention, c'est-à-dire une politique ayant pour objectif essentiel de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cela semble démontrer qu'il ne considère pas cet aspect comme un facteur essentiel de ses politiques macroéconomiques destinées à faire reculer la pauvreté.

En résumé, dans le cas de Djibouti, la recherche d'un travail décent requiert un dialogue tripartite à tous les niveaux, des informations précises sur la situation de l'emploi, et la volonté politique de réaliser l'objectif qui est de faire de l'emploi un instrument pour lutter contre la pauvreté.

Membre travailleur, Niger – J'interviens au nom de l'Organisation des syndicats de l'Afrique de l'Ouest. Lorsque nous parlons de l'importance d'une politique nationale de l'emploi, nous devons comprendre que, quel que soit le type de lieu de travail ou d'entreprise que nous dirigeons, les politiques sont essentielles, car elles aident à clarifier et à renforcer les normes attendues des employés dans toutes les relations professionnelles ainsi qu'à aider les employeurs à gérer leur personnel de manière efficace et équitable.

Alors que, pour une nation, il est très important de réglementer la création d'emploi, en tant que syndicat, la politique de l'emploi a la primauté dans le développement et le fonctionnement du marché du travail national. Il est tout aussi important que la politique nationale de l'emploi vise à promouvoir l'Agenda du travail décent ainsi que la promotion et l'application des normes internationales du travail et la protection sociale et des droits fondamentaux des travailleurs.

Compte tenu du niveau de pauvreté de Djibouti, une politique nationale de l'emploi doit être considérée comme une priorité. En outre, une politique nationale de l'emploi reconnaît le rôle du développement des compétences et définit le cadre. Elle renforce la capacité des travailleurs à s'adapter aux demandes changeantes du marché et à bénéficier de l'innovation et des investissements dans les nouvelles technologies, l'énergie propre, l'environnement, la santé et les infrastructures.

Nous voulons donc exhorter la commission d'experts et l'OIT à ne pas se laisser d'amener le gouvernement de Djibouti à faire le nécessaire en lui apportant l'appui technique, institutionnel et matériel. Nous soulignons que le gouvernement devrait renoncer à son programme d'enseignement pour se concentrer sur une éducation et une formation de qualité. Il ne fait aucun doute que l'enseignement et la formation technique et professionnelle

doivent refléter les nouvelles réalités. Nous accueillerons favorablement le soutien de l'OIT au pays pour redynamiser ses efforts en matière de création d'emplois.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de Djibouti a pris note des observations et des recommandations de cette honorable commission.

Comme nous l'avons dit dans notre déclaration au cours de la discussion du cas, nous connaissons des difficultés dans la collecte des données statistiques sur le marché du travail. Notre gouvernement poursuivra ses efforts. Cette année, nous comptons redynamiser l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) autour d'axes d'action prioritaires.

Le premier axe d'action est la redéfinition de l'ancrage institutionnel et organisationnel de l'ONEQ afin de le rendre conforme aux bonnes pratiques internationales. Le second axe d'action portera sur la réalisation effective des fonctions de l'observatoire. Pour qu'un observatoire de l'emploi remplisse ses fonctions, il est important qu'il soit opérationnel à trois niveaux: la collecte d'informations; le traitement et l'analyse de ces informations; et enfin la diffusion de ces analyses.

Pour la collecte d'informations, l'observatoire devra établir des conventions et des partenariats avec des institutions clés à Djibouti. Il s'agit en premier lieu de renouveler le partenariat existant avec l'Institut national de la statistique de Djibouti en ce qui concerne la tenue d'enquêtes statistiques, puis d'en établir de nouveaux avec d'autres administrations telles que l'Université de Djibouti et la Caisse nationale de sécurité sociale, et j'en passe.

En ce qui concerne l'échange de données administratives, des partenariats techniques devront également être établis entre partenaires de développement et bailleurs de fonds. Il s'agira ensuite de définir les besoins techniques et humains de l'observatoire et de remplir ces besoins y inclus son réseau de correspondants, tel que prévu par les décrets d'application de cette institution. En parallèle à la mise en place du réseau de correspondants, l'observatoire devra réaliser des études d'identification des besoins de ses partenaires afin de renforcer sa position d'interlocuteur principal dans le domaine de la formation sur le marché du travail.

Comme je l'ai déjà dit dans ma déclaration d'ouverture, pour pallier le manque d'information récente, nous lancerons en priorité une nouvelle enquête de la main-d'œuvre qui jettera les bases pour des enquêtes régulières afin de commencer à obtenir des données longitudinales, ce qui nous permettra de nous rendre compte des effets de la politique nationale et des autres politiques économiques sur le marché du travail.

Je ne cesserai également de répéter que Djibouti a élaboré une politique nationale de l'emploi en 2014 qui a une durée de dix ans (2014-2024). Le plan d'action opérationnel 2014-2018 sur quatre ans a été envoyé à la commission d'experts. Bien sûr, nous regrettons le fait que nous n'avons pas envoyé les éléments d'information demandés à l'honorable commission d'experts et, encore une fois, nous demandons l'assistance technique du BIT.

Le gouvernement prendra également toutes les mesures nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les recommandations de cette honorable commission. Je tiens à remercier à nouveau les partenaires sociaux et les gouvernements pour leur discussion constructive de notre cas et pour leur soutien.

Je ne saurais terminer mes propos sans également parler de l'amélioration du climat des affaires à Djibouti. Bien évidemment, des réformes ont été engagées au cours des dernières années. Notre pays a occupé une place honorable dans le classement de «Doing Business», en progressant de 55 rangs pour arriver à la 99^e place. Ceci démontre la volonté du

gouvernement de développer le secteur privé dynamique et innovant, car ce secteur reste un déterminant de développement économique et pourvoyeur d'emplois durables. Enfin, nous prenons note des commentaires et de la conclusion de la commission d'experts.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de Djibouti pour ses commentaires détaillés, ainsi que tous les autres orateurs pour leurs interventions.

Comme nous l'avons indiqué dans nos remarques liminaires, notre groupe note avec regret que le gouvernement de Djibouti ne s'acquitte pas de ses obligations en matière de rapports. Nous soulignons une fois de plus l'importance de maintenir le dialogue entre les États Membres et la commission d'experts afin d'assurer un contrôle régulier des mesures prises pour mettre en œuvre la convention et, le cas échéant, de corriger le tir.

Nous saluons les efforts que le gouvernement déploie pour remédier à la situation de chômage et de sous-emploi, situation généralisée qui sévit depuis longtemps dans le pays. Nous notons aussi que le gouvernement affirme que les partenaires sociaux ont été consultés lors de l'élaboration des initiatives actuelles ou de celles qui seront mises en œuvre à l'avenir. Toutefois, manifestement, beaucoup reste à faire. Plus d'un cinquième de la population vit toujours sous le seuil de pauvreté et les difficultés pour créer des emplois décents persistent, en particulier pour les jeunes travailleurs.

Nous appelons le gouvernement à redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés dans le pays et pour favoriser la création d'emplois décents, notamment en prenant des mesures pour renforcer ses institutions du marché du travail. Les partenaires sociaux doivent participer pleinement à l'élaboration, à la mise en œuvre et au réexamen des mesures. Nous demandons instamment au gouvernement de Djibouti de décrire en détail ces consultations dans ses prochains rapports, afin qu'il démontre pleinement le respect de l'article 3 de la convention.

Nous nous faisons l'écho de l'appel de la commission d'experts à une amélioration du système d'information sur le marché du travail et à la consolidation des mécanismes qui relient ce système à la prise de décisions sur la politique de l'emploi. Nous soutenons également sa demande au gouvernement de Djibouti de recueillir et de communiquer des données statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que toute autre donnée pertinente relative à la taille et à la répartition de la main-d'œuvre, à la nature et à l'ampleur du chômage et du sous-emploi et à leurs tendances respectives.

Membres employeurs – Les employeurs font bon accueil aux vues exprimées par les différents délégués sur ce cas et prennent également note des informations qu'a présentées à la séance d'aujourd'hui le représentant du gouvernement de Djibouti.

À l'instar de la commission d'experts, nous sommes profondément préoccupés par le fait que le gouvernement ne répond pas depuis longtemps aux demandes d'information, ce qui limite la capacité, et de la commission d'experts et de cette commission, d'évaluer efficacement si Djibouti respecte ses obligations en vertu de la convention. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de communiquer, au plus tard le 1^{er} septembre 2022, ses réponses aux observations de la commission d'experts, ainsi que les informations les plus récentes sur le marché du travail. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations sur les points suivants: progrès accomplis dans la finalisation d'une politique nationale de l'emploi; situation de l'emploi des jeunes; situation de l'emploi des femmes; adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail; mesures prises pour améliorer le système d'information sur le marché du travail; statistiques actualisées sur l'emploi; et informations pertinentes sur les conditions qui permettent aux

entreprises à Djibouti de créer des possibilités de plein emploi, productif et librement choisi pour les hommes, les femmes et les jeunes. Nous exhortons donc le gouvernement à consulter ses partenaires sociaux et à demander si nécessaire l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec un profond regret que le gouvernement n'ait pas respecté ses obligations en matière de rapports.

La commission a pris note de la situation, de longue date, de chômage et de sous-emploi généralisés dans le pays.

La commission a noté avec préoccupation la persistance d'un niveau élevé de pauvreté, de chômage et d'informalité, en particulier parmi les femmes et les jeunes.

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

- **adopter une politique nationale de l'emploi globale afin de promouvoir la création de possibilités de plein emploi, productif et librement choisi, au sens de la convention;**
- **redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés;**
- **recueillir des informations sur la situation de l'emploi et fournir ces informations;**
- **renforcer les systèmes d'éducation et de formation professionnelle;**
- **améliorer le système d'information sur le marché du travail;**
- **consolider les mécanismes liant ce système d'information à la prise de décision dans le domaine de la politique de l'emploi;**
- **recueillir et communiquer des données statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que toute autre donnée pertinente sur la taille et la répartition de la main-d'œuvre, la nature et l'ampleur du chômage et du sous-emploi, et leurs tendances respectives.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

El Salvador (ratification: 1995)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – El Salvador est un Membre fondateur de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Nous

croions aux valeurs et aux principes qui sous-tendent l'Organisation dont l'objectif principal est de parvenir à la paix dans le monde. Notre Constitution prévoit l'obligation de respecter les conventions internationales ratifiées. Par conséquent, en tant que gouvernement, nous respectons les normes internationales du travail et nous nous engageons fermement à les respecter progressivement.

Lors de la précédente Conférence, en juin 2021, la commission a formulé des conclusions que notre pays a adoptées et toutes les actions nécessaires ont été prises pour s'y conformer. Diligemment, notre gouvernement a mis en place le Conseil supérieur du travail (CST) dans le cadre d'un processus transparent et avec le soutien et le consentement des employeurs et des travailleurs qui ont désigné librement et indépendamment leurs représentants. De plus, l'OIT a vérifié et accompagné ce processus.

Notre gouvernement a clairement fait preuve de volonté politique et d'engagement à l'égard des organes de contrôle de l'OIT en recevant de manière tripartite la mission de haut niveau décidée par la commission. Même s'il revenait à l'État salvadorien d'accueillir la mission, conformément au calendrier et aux horaires convenus, nous avons décidé de le faire de façon tripartite et consensuelle avec le CST, ce que reflète le document que vous avez tous reçu. Lors de la visite de la mission, nous lui avons fourni, en toute transparence et avec diligence, toutes les informations qu'elle réclamait, comme le montre le rapport publié par la délégation.

De plus, il convient de noter que, tout au long de la semaine, votre serviteur, la vice-ministre et l'ensemble de la direction du ministère avons délaissé nos tâches ministérielles pour lesquelles nous avons été nommés et avons consacré tout notre temps à répondre directement à la mission de haut niveau, en lui accordant la priorité et l'intérêt dont fait preuve notre gouvernement.

Depuis la réception du rapport de la mission de haut niveau, le gouvernement salvadorien en a pris connaissance et a examiné avec un esprit constructif et de coopération multilatérale ses précieuses contributions, conformément au dialogue social, aux engagements tripartites et à la promesse d'un meilleur avenir professionnel et de ses avantages sociaux.

Toutefois, il n'y a selon nous aucune cohérence entre les conclusions du rapport de la mission de haut niveau et la décision d'inclure El Salvador sur la liste des cas individuels. Cette décision nous préoccupe au plus haut point, car elle ébranle la crédibilité, non la nôtre, mais celle d'une organisation internationale. Les délégués qui ont pris part à la mission ont constaté un climat constructif de dialogue social tripartite. Ils ont également constaté qu'El Salvador compte cinq instances tripartites, dont quatre sont opérationnelles et fonctionnent de façon continue depuis l'installation de notre gouvernement, de même qu'un processus de désignation des représentants des employeurs. S'il s'agissait d'établir des proportions en pourcentage, nous dirions alors que nous sommes conformes à 80 pour cent pour ce qui est du fonctionnement des espaces tripartites et que nous mettons tout en œuvre pour combler les 20 pour cent restants afin d'atteindre 100 pour cent de conformité avec la convention; telle est la raison pour laquelle la commission a décidé de nous inscrire sur la liste.

De plus, si ce pourcentage était un critère d'évaluation, combien d'autres pays figureraient sur la liste courte des cas individuels? Nous sommes parfaitement convaincus que, en appliquant un tel critère, un nombre considérable de pays n'obtiendraient pas le pourcentage de conformité de la convention qu'atteint El Salvador.

Cela démontre une contradiction claire et nette et, au final, le seul résultat est la perte de crédibilité d'une organisation, puisque aucun pays ne croira plus en un mécanisme de contrôle, comme une mission de haut niveau, à cause de la contradiction évidente que nous avons

décrite précédemment. Cela est d'autant plus étonnant que, dans certains pays voisins, à quelques kilomètres à peine de nos frontières, des dirigeants syndicaux sont intimidés, subissent du chantage, sont extorqués et assassinés lorsqu'ils tentent de s'organiser; pourtant ces pays ne figurent sur aucune liste susceptible de nuire à l'image de leur nation.

Compte tenu de cette double approche, notre conclusion en tant qu'État est que la commission ne procède manifestement pas à une analyse technique ou objective pour inclure un pays sur la liste et, pour le moment, il n'existe pas de processus clair permettant à toutes les parties d'avancer librement et directement leurs arguments, dont la vérification implique l'inclusion ou non sur une liste.

Nous voyons que des pays violent les droits au travail, répriment et affaiblissent la liberté syndicale de leurs secteurs productifs. Mais ils disposent d'équipes expérimentées pour plaider leur cause dans des instances comme celle-ci, et en particulier sur la scène internationale. Peut-être est-ce là notre problème majeur et notre plus grande faiblesse en tant que pays. El Salvador est fort en ce qui concerne le respect des droits des secteurs productifs, mais ne dispose pas des capacités de plaidoyer nécessaires dans l'arène internationale quand il s'agit de décider des pays à inscrire sur les listes.

Cette contradiction entre les conclusions de la mission tripartite de haut niveau et la décision de la commission de nous faire figurer sur la liste n'encourage en rien le progrès et est contraire à l'esprit constructif et de collaboration en méprisant l'existence de véritables espaces de dialogue social.

Compte tenu de ce qui précède, au nom du gouvernement salvadorien, je tiens à exprimer mon désaccord avec cette décision. Il est inouï que la commission n'ait pas tenu compte des conclusions de la mission tripartite de haut niveau que ce même organe de contrôle a envoyée, minimisant ainsi la crédibilité de ses membres. En outre, cette décision invalide les efforts accomplis en tant que mandant et la bonne volonté constatée par la commission.

C'est pourquoi nous estimons que la présence aujourd'hui de notre pays relève plus d'une décision politique que technique, ce qui serait tragique car indigne des instances de contrôle de l'OIT. Nous exhortons la commission à prendre ses distances autant que possible avec ce genre de manœuvres politiques qui nuisent à l'image des organes de contrôle de l'OIT, et à reprendre son véritable rôle historique dans la construction de la paix dans le monde qui est l'axe transversal de l'OIT.

Nous ne faisons pas partie de ceux qui ont pris le train en marche, mais nous sommes l'un des Membres fondateurs de l'OIT. Nous confirmons notre engagement à l'égard de cette Organisation; il est inébranlable malgré les imperfections humaines ou l'échiquier politique où les pions sont bougés de manière discrétionnaire par des individus qui ne viennent pas vérifier la situation sur place. La preuve en est que récemment notre pays, à l'initiative du Président Bukele, a ratifié cinq conventions pour répondre aux demandes des travailleurs, des demandes qui n'avaient jamais été entendues auparavant dans ce pays. En outre, El Salvador n'a jamais figuré sur des listes pour ne pas avoir ratifié des conventions. Malheureusement, parfois, la balance penche plus d'un côté que de l'autre. La ratification de ces conventions témoigne d'une réelle volonté politique de notre gouvernement de progresser dans l'adoption et le respect des normes internationales du travail dans des domaines tels que la sécurité sociale, la protection de la maternité, la négociation collective, la santé au travail et l'élimination de la violence dans le monde du travail. Mais ce n'est pas tout, d'autres ratifications sont envisagées, car nous croyons vraiment en l'OIT, même si certains organes agissent d'une façon qui n'améliorera pas son image.

Je conclus ici mon intervention, espérant que la commission tiendra compte de ces nouveaux éléments que la mission tripartite de haut niveau et la réalité dans notre pays confirment. Nous sommes dans une nouvelle étape de dialogue social tripartite, franc, hautement technique et durable, comme nous l'avons expliqué, et les partenaires sociaux sont présents. Ils pourront confirmer que telle a été notre démarche. Le dialogue tripartite doit être franc, sincère, continu et pérenne dans le temps, accompagné de la volonté de surmonter les défis, pas des défis auxquels nous avons été confrontés ou que nous avons décidé de relever, puisque notre gouvernement n'est en place que depuis trois ans, mais de grands défis historiques en matière de législation du travail dont nous avons hérité des gouvernements précédents, mais qui n'ont jamais été exposés sur la scène internationale ni n'ont même jamais justifié notre inscription sur la liste malgré d'importantes lacunes.

Membres travailleurs – On nous demande à nouveau d'examiner le cas d'El Salvador en ce qui concerne le respect de la convention n° 144. Depuis notre dernière réunion, les choses ont avancé. En effet, comme le gouvernement vient de l'indiquer en réponse aux conclusions de la commission, le gouvernement a accepté de recevoir la mission tripartite de haut niveau, ce qui est donc à prendre en compte et qu'il faut saluer.

La mission qui a eu lieu en mai de cette année a fait un certain nombre de constatations intéressantes, notamment le fait que le CST est de nouveau opérationnel. Il a tenu plusieurs réunions et a notamment examiné la ratification de plusieurs conventions de l'OIT. Les problèmes concernant l'intégration de l'organisation des employeurs, l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), semblent également en voie de résolution.

Cela étant, El Salvador ne figure pas sur notre liste cette année pour mettre en évidence ces domaines d'amélioration. En fait, trois problèmes persistent: les employeurs et les travailleurs doivent être représentés au sein du CST sur un pied d'égalité, ce qui signifie que les postes actuellement vacants au sein de l'instance doivent être pourvus dans les plus brefs délais; la procédure administrative requise pour la désignation des représentants des travailleurs est toujours compliquée, ce qui a pour conséquence d'entraver le fonctionnement normal du CST; enfin, un obstacle juridique rend encore plus compliqué le processus de nomination des travailleurs, le Code du travail imposant aux syndicats de renouveler la composition de leur comité directeur chaque année. D'une part, nous ne voyons pas la raison d'être de cette règle de renouvellement; d'autre part, elle constitue une forme d'ingérence dans le fonctionnement des organisations en question. Il convient de rappeler que l'article 3 de la convention dispose que les représentants doivent être librement désignés. À notre avis, la règle du renouvellement annuel est une violation de cette liberté.

Enfin, il convient de noter que, pour les organisations qui représentent les employeurs, la période de renouvellement est de deux ans. Il résulte de ces constatations que, malgré les progrès réalisés, le gouvernement ne se conforme toujours pas aux exigences de la convention.

Membres employeurs – Tout d'abord, j'aimerais remercier le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté à la commission. Cependant, nous ne cachons pas notre inquiétude car c'est la cinquième fois consécutive que nous devons traiter cette question et que, sur le fond, la situation n'a pratiquement pas changé depuis son premier examen, d'autant plus que, selon le rapport de la commission d'experts, la situation s'est détériorée.

Inquiétude, car cette commission, en 2017, 2018, 2019 et 2021, a adopté des conclusions très concrètes qui comprenaient les mesures que le gouvernement devrait prendre pour mettre en œuvre la convention n° 144, une convention de gouvernance de l'OIT.

Je dois être bref, alors que ce cas est grave et urgent, marqué par des échecs répétés. J'invite donc les membres de la commission à consulter les rapports de la commission des années que je viens de citer.

Dans les antécédents du cas, des préoccupations sont manifestées aussi bien par la commission d'experts que par la présente commission et par les missions de contacts directs du Bureau. On y trouve aussi plusieurs demandes d'intervention urgente adressées au Directeur général par l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, et par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Et ce, en raison de l'ingérence du gouvernement dans l'administration et le fonctionnement de l'ANEP, des agressions commises contre ses dirigeants et des graves déficiences du fonctionnement du dialogue social et de la consultation tripartite dans des conditions très similaires à celles que, selon le rapport des experts et la réalité nationale, les organisations légitimes de travailleurs connaissent.

Lors de l'examen du cas en 2019, nous avons exprimé l'espoir sincère que le nouveau gouvernement, récemment entré en fonction, inverserait cette situation grave et assurerait ainsi la gouvernance du pays, la promotion de bonnes relations entre les partenaires sociaux et le gouvernement, et le respect des obligations découlant de la convention.

Il faut rappeler que, une fois adoptées les conclusions du cas en 2019, le représentant gouvernemental avait déclaré que ces conclusions feraient partie d'une liste de priorités pour le gouvernement. Ces déclarations encourageantes ont également été adressées à la mission de haut niveau qui a récemment visité le pays. Cependant, à notre grand regret, elles ne correspondent en rien aux actions du gouvernement. La situation s'est aggravée sur fond d'une détérioration générale des institutions démocratiques et d'un manque d'indépendance des pouvoirs, au détriment du système d'équilibre des forces et des mécanismes de contrôle, y compris l'autonomie nécessaire à l'organisation la plus représentative du secteur employeur de ce pays.

Dans un souci de clarté et pour l'information de tous, je vais communiquer des informations concrètes qui démontrent ce qui précède.

Tout d'abord, en septembre 2019, le gouvernement a institué le CST pour une période de quelques mois. Toutefois, il était interdit, selon un ordre du Président, de rencontrer les représentants de l'organisation patronale la plus représentative du pays. Il s'agissait donc plus d'une tactique du gouvernement pour donner l'apparence de respecter ce qui avait été demandé qu'une réelle intention de donner la priorité au fonctionnement du conseil.

Le gouvernement a mis son inefficacité sur le compte de la pandémie et de la suspension des activités, tout en saluant le dialogue social qui avait lieu par le biais d'autres instances et réunions. Il y a une contradiction.

Après cette activité apparente, le gouvernement a réactivé le CST en décembre 2021. Or les représentants des partenaires sociaux les plus représentatifs nient l'existence de consultations tripartites effectives ou d'un véritable dialogue social et affirment que le dialogue n'a lieu qu'avec des interlocuteurs proches du gouvernement, en violation des termes de la convention dans ses articles 1, 2 et 3.

Le gouvernement, une fois de plus, se cache derrière les apparences pour échapper aux organes de contrôle.

Je m'explique: lors d'un événement privé pour célébrer la fête du travail, le 1^{er} mai de cette année, le gouvernement a annoncé, sans avoir consulté le CST, qu'il ratifierait cinq conventions par le biais de l'Assemblée législative, comme nous l'a dit le gouvernement. L'ANEP qui depuis

six mois participait, en faisant preuve de bonne volonté, aux réunions du conseil, a été surprise par cette annonce. Elle a immédiatement envoyé une lettre demandant au gouvernement de soumettre la ratification de ces conventions au CST pour consultation, conformément à la convention n° 144. Les propositions de l'ANEP ont été ignorées par le gouvernement et, le 16 mai – sans la consultation que prévoit l'article 2 de la convention précitée et les propositions dans ce sens, y compris la mission de haut niveau – l'Assemblée législative a ratifié les cinq conventions susmentionnées.

Nous ne remettons pas en cause la volonté souveraine de l'Assemblée législative de procéder à la ratification, mais il est grave que le gouvernement méconnaisse l'article 5 de la convention et les mécanismes de dialogue social et de consultation tripartite, y compris ce qu'il nous a présenté comme un protocole comportant des directives sur la procédure de soumission qu'il aurait récemment élaboré.

Deuxièmement, l'année dernière, en pleine Conférence, le gouvernement salvadorien a modifié les dispositions légales relatives aux 23 entités paritaires et tripartites par lesquelles le Président de la République s'arroge le pouvoir de nommer et de révoquer les directeurs qui représentent les organisations d'employeurs dans les conseils de direction de ces instances. Depuis son compte Twitter, le Président de cette nation, M. Bukele, a annoncé l'envoi des 23 projets de loi à l'Assemblée pour, je cite: «retirer l'ANEP des conseils de direction des organisations autonomes, afin que celles-ci se mettent véritablement au service du peuple». Depuis lors, le gouvernement a mené des actions déloyales en exigeant la démission des directeurs des organes tripartites et paritaires, dans certains cas sous la menace, et en nommant les directeurs conformément aux dispositions des 23 nouvelles lois modifiées, en violation flagrante de l'article 4 de la convention.

À cet égard, la commission d'experts prie instamment le gouvernement: «d'abroger toute disposition légale relative aux 23 entités autonomes susmentionnées accordant au gouvernement la possibilité d'intervenir dans la désignation des représentants des employeurs».

Troisièmement, deux mois après la prise de fonction, en avril dernier, du nouveau président de l'ANEP, le gouvernement n'a pas activé les espaces bipartites qui existaient avant que le Président de la République ne désavoue l'ancien président de l'ANEP. L'ingérence dans les élections des représentants en vue de la consultation tripartite et dans la délivrance des pouvoirs à l'ANEP constitue également une violation flagrante de la convention. La promesse du Président Bukele selon laquelle tout reviendrait à la normale après l'élection d'un nouveau président de l'ANEP ne s'est pas concrétisée. C'était une fausse promesse, un acte d'ingérence manifeste et une violation flagrante de l'indépendance de l'ANEP.

Quatrièmement, à ce jour, les employeurs ne participent pas pleinement au CST car le gouvernement n'a pas encore autorisé l'inclusion de trois organisations d'employeurs afin que les trois secteurs – gouvernement, travailleurs et employeurs – aient le même nombre de représentants. Cela montre que la convention n'est pas respectée, ni en droit ni dans la pratique. À cet égard, la commission d'experts a exhorté le gouvernement à veiller à la pleine reconnaissance du président de l'ANEP, de cette organisation d'employeurs la plus représentative dans le dialogue social et la consultation tripartite, ainsi que pour toute révision pertinente du règlement intérieur du conseil, ce qui n'a pas eu lieu. Les représentants des travailleurs ont également exprimé leur impuissance s'agissant de la reconnaissance de leurs représentants et de leur indépendance.

Et, enfin, cinquièmement, le gouvernement poursuit sans relâche une campagne de dénigrement contre l'ANEP à travers la radio, la télévision, la presse et les réseaux sociaux depuis le plus haut niveau, la présidence de la République.

Les faits présentés témoignent d'un mépris du dialogue social et du respect des obligations que le gouvernement salvadorien a souscrites lorsqu'il a ratifié la convention.

Comme vous pouvez le constater, il s'agit là de l'un des cas les plus graves de non-respect répété des conventions de l'OIT qu'El Salvador a ratifiées volontairement. Nous espérons que le gouvernement fondera le succès de cette participation, comme il l'a annoncé sur les réseaux sociaux, sur le respect de la convention et sur des actes concrets et des résultats vérifiables et pas seulement sur des paroles, qui malheureusement n'ont pas été tenues jusqu'à ce jour. Monsieur le Président, nous serons très attentifs à l'évolution de cette discussion.

Membre travailleur, El Salvador – Je m'exprime au nom des organisations de travailleurs d'El Salvador. C'est un honneur de m'adresser à cette commission. En tant que secteur travailleur, nous sommes convaincus de l'importance du dialogue social tripartite comme élément essentiel à la construction d'un pays plus juste, accompagnée de travail décent. Nous reconnaissons l'importance fondamentale de l'OIT et de son système de normes pour atteindre l'objectif de la justice sociale et de la paix au niveau mondial.

El Salvador est un pays qui a subi des injustices sociales, une répression et une inégalité qui nous ont conduits à un affrontement armé. Malgré la signature des accords de paix, les causes à l'origine du conflit n'ont pas été réglées. Après la guerre, nous avons été dirigés par des élites politiques qui ont appauvri notre pays, privatisé des secteurs essentiels et continué de réprimer les luttes syndicales et qui se sont enrichies en appauvrissant et en marginalisant la population.

Sous ces gouvernements, la mort de dirigeants syndicaux est restée impunie et le dialogue social s'est brisé. Pendant de nombreuses années, nous, travailleurs, n'avons pas réellement participé et les élites économiques prenaient les grandes décisions du pays.

Nous avons avancé et, en tant que secteur travailleur, nous avons ouvert des brèches grâce aux luttes que nous avons livrées. Notre participation s'est renforcée et a eu des effets sur les politiques publiques.

Nous accueillons avec satisfaction la mise en marche de mécanismes de dialogue et la relance du CST, après plusieurs années de paralysie. De toute évidence, la continuité et le renforcement de cet espace de dialogue tripartite, réclamés par le mouvement syndical pendant des années, nous permettront de conclure des accords importants qui donneront un élan aux relations professionnelles, qui nous permettront de réaliser davantage de droits et qui dynamiseront la croissance de la production dans le pays.

Nous nous félicitons du fait que le gouvernement a entendu les réclamations que nous portions depuis longtemps quant à la ratification de cinq conventions internationales importantes de l'OIT. Nous devons souligner que leur ratification a été encouragée par le mouvement syndical et menée à bien par le gouvernement. Il s'agit de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; de la convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; et de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, récemment adoptée. Avec ces ratifications, nous, travailleurs, disposons d'un outil de lutte grâce auquel nous pourrions exiger des politiques publiques plus nombreuses et de meilleure qualité et des réformes du

cadre juridique conformes aux normes internationales, ce qui constitue un fait historique sans précédent dans le pays.

El Salvador fait face à nombre de défis importants en matière de droits au travail. Des années de gouvernements néolibéraux, contraires aux intérêts du peuple, ont démantelé les normes protectrices, durement restreint la liberté syndicale et légiféré en faveur de leurs intérêts, par exemple en instaurant des processus bureaucratiques dans le but de compliquer l'accréditation des organisations syndicales.

Nous avons des attentes favorables quant au processus politique actuel. Le mouvement syndical a présenté au gouvernement et au Congrès des propositions de réforme du Code du travail visant à l'aligner sur les dispositions de l'OIT. Nous nous trouvons actuellement dans une phase de dialogue actif qui montre des avancées sur la voie de la conclusion d'accords importants. Nous espérons parvenir rapidement à la version finale qui culminera par l'adoption des nouvelles lois.

Notre Code du travail et la loi sur la fonction publique ont cinquante ans. Ces normes sont quasiment obsolètes. Il est temps de les mettre à jour.

En tant que secteur travailleur, nous avons largement participé à la mission tripartite de haut niveau que la commission a nommée. Nous saluons l'ouverture et la bonne volonté du gouvernement au moment de recevoir cette mission et de participer de manière tripartite. Les recommandations de la mission montrent les avancées réalisées et les défis que le pays doit encore relever. Le plus important, c'est qu'elles montrent la perspective positive de dialogue social dans le pays.

En tant que secteur, nous demandons à la commission qu'elle puisse étudier les conclusions de la mission tripartite, dont les délégués ont pu constater les avancées accomplies et en prendre note. En effet, si la commission avait étudié le rapport de très bonne facture établi par la mission et lui avait accordé tout le crédit qu'il mérite, El Salvador n'aurait pas été inscrit sur la liste, sauf s'il existe d'autres intérêts, étrangers au renforcement du dialogue social.

En tant que travailleurs, nous espérons compter sur l'assistance technique du BIT pour avancer au sujet des réformes envisagées. Nous espérons également que le gouvernement respectera les engagements qu'il a publiquement pris et que les employeurs apporteront leur esprit de collaboration, en laissant de côté les égoïsmes mus par l'accumulation de richesses et les intérêts politiques. Nous ferons tout notre possible dans un esprit constructif, car c'est dans le dialogue social et la force des travailleurs que repose notre espoir de construire un pays plus juste.

Membre employeur, El Salvador – Nous avons pris note des explications que le gouvernement d'El Salvador a données aujourd'hui. Devant la commission, il y a trois ans, nous avons exprimé notre optimisme parce que le nouveau gouvernement s'engageait à respecter les conventions internationales et à se soumettre aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La relance du CST, en septembre 2019, par le gouvernement, nous a encouragés, mais, en mai 2020, ce même gouvernement a interdit à tous ses fonctionnaires de rencontrer l'ANEP.

De ce fait, la nouvelle relance du CST, il y a six mois, était porteuse d'espoir, tout comme ses réunions régulières en plénière et les réunions régulières de sa direction. Le CST a repris le processus tripartite visant à élaborer une politique de l'emploi, avec la participation de travailleurs et d'employeurs, et avec l'assistance technique du bureau régional de l'OIT. Le gouvernement a également soumis au CST, pour consultation, des projets de loi visant à

modifier la prestation de services de garderie pour les enfants des travailleurs. Des observations ont été débattues, élaborées et présentées.

Toutefois, pour être en conformité avec la convention, il faut régler au moins cinq points déjà relevés par la commission et par la commission d'experts. Avec la volonté politique du gouvernement, ces cinq points pourraient prendre la forme d'une feuille de route qui, si elle est menée à bien, évitera que le pays fasse l'objet d'un nouvel examen en 2023. Nous, employeurs, ne souhaitons pas continuer ce type d'examen; nous souhaitons un environnement propice à l'investissement et à la création d'emplois décents. Nous espérons que cela sera possible.

Les points en question sont les suivants:

- Premièrement, s'agissant de l'ingérence du gouvernement dans la désignation des représentants des employeurs: dans son rapport, la commission d'experts dit sa «profonde préoccupation» parce que, depuis longtemps, de multiples allégations d'ingérence des autorités sont portées au sujet de la désignation des représentants d'entités publiques tripartites et paritaires et que les faits récents indiquent une aggravation de la situation. La commission d'experts prie instamment le gouvernement d'abroger toute disposition juridique relative aux 23 entités autonomes mentionnées qui accorde au gouvernement la possibilité d'intervenir dans la nomination des représentants des employeurs. Il y a exactement un an, le gouvernement réformait 23 lois pour s'arroger le droit de choisir les directeurs qui représentent les organisations d'employeurs et de les limoger. À ce jour, en résumé, dans 10 entités, le gouvernement a procédé à des nominations arbitraires en marge de la convention n° 144, tandis que, dans 10 autres espaces de dialogue, la nomination est toujours en suspens. Dans certains cas, les directeurs ont été obligés de démissionner prématurément; dans d'autres, des directeurs ont reçu des menaces pour les contraindre à la démission. Cela a dégradé le dialogue social dans mon pays non seulement parce que les nominations étaient arbitraires, mais aussi parce que le dialogue social se fait sous la menace permanente d'un limogeage pouvant survenir à tout moment. Seuls les membres du CST et du Conseil national du salaire minimum (CNSM), entités relevant de la compétence du ministère du Travail, ont été nommés conformément à la convention n° 144. Pour qu'il y ait un véritable dialogue social tripartite efficace, les organisations d'employeurs doivent choisir leurs représentants directement, librement et en toute autonomie, sans ingérence du gouvernement.

Il s'agit là du premier point d'une feuille de route que le gouvernement, nous l'espérons, aura la volonté de mener à bien.

- Deuxièmement, dans le cadre juridique qui régit l'élection des membres du CST, il y a un vide qui limite la participation des employeurs. La commission d'experts prie instamment le gouvernement de «prendre les mesures nécessaires pour assurer le plein respect de l'autonomie de l'ANEP et [...] la reconnaissance de cette organisation d'employeurs en tant que partenaire social, de sorte que l'ANEP puisse participer pleinement au dialogue social par l'intermédiaire de ses représentants élus».

Le deuxième point de la feuille de route consisterait à élaborer et à approuver des règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes en vue de parvenir à la pleine participation des employeurs au CST.

- Troisièmement, nous constatons avec préoccupation que le gouvernement a présenté directement à l'Assemblée législative des projets de loi en matière de travail sans consulter le CST, ce qui contrevient aux dispositions de notre législation et de la convention n° 144. Il

s'agit, par exemple, d'un nouveau Code du travail et de la loi de procédure du travail. Mais des députés proches du gouvernement ont également présenté des projets de loi. Il ne faut pas que le gouvernement agisse en marge du CST pour les questions de fond.

C'est pour cette raison que le troisième point de la feuille de route consisterait à présenter, au sein du CST, ce nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail, en tant que début de dialogue social sur ces textes, ainsi qu'à constituer des commissions techniques pour chaque texte.

- Quatrièmement, s'agissant de la ratification des conventions, le dialogue social doit se traduire en actes et non en paroles. Les faits graves qui se sont produits en mai dernier nous mettent en alerte. Le gouvernement, sans consulter le CST, au cours d'une célébration privée de la fête du travail, a annoncé la ratification de cinq conventions de l'OIT. Ces conventions ont été présentées à l'Assemblée législative qui les a ratifiées, de manière expresse, deux semaines plus tard, sans avoir consulté le CST. Nous sommes encore sous le choc, car le pays a perdu là une belle opportunité de pratiquer le dialogue social par l'examen des conventions et l'envoi d'une recommandation tripartite à l'Assemblée législative.

Un quatrième point de cette feuille de route consisterait à inscrire à l'ordre du jour du CST une discussion sur la mise en œuvre de ces conventions, mais également à habiliter le CST à examiner quelles autres conventions devraient être ratifiées au cours des prochains mois.

- Cinquièmement, il y a deux ans, l'ANEP a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, car le gouvernement ne reconnaissait pas le président de l'ANEP, ni l'ANEP, comme l'entité la plus représentative des employeurs de mon pays. Puis, nous avons demandé au Directeur général d'intervenir directement en raison du harcèlement fiscal subi. À ce sujet, dans son rapport, la commission d'experts observe avec une «profonde préoccupation» que les plus hautes instances gouvernementales n'ont pas reconnu l'ANEP comme l'entité la plus représentative des employeurs en El Salvador. Permettez-moi de vous informer du fait que, le 4 avril dernier, l'ANEP a élu un nouveau président qui s'est prononcé à plusieurs reprises en faveur du dialogue social en tant qu'instrument pour l'élaboration d'accords.

Un cinquième élément de cette feuille de route consisterait à ce que le Président, les ministres et le pouvoir législatif reconnaissent l'ANEP en tant qu'entité la plus représentative des employeurs.

Le CST a été institué. Il s'agit d'une opportunité que nous devons tous saisir. Nous, employeurs, ne cesserons jamais de nous employer à cela.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration. L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, tels qu'ils sont garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme et du travail.

Nous sommes fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel pour la stabilité sociale et économique de tout pays et qu'un environnement propice au dialogue, à la consultation et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements est la base d'une croissance solide et durable et de sociétés inclusives.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple salvadorien. Nous sommes déterminés à renforcer notre coopération par des liens politiques et commerciaux. L'accord de dialogue politique et de coopération entre l'UE et l'Amérique centrale (PDCA) et l'application provisoire du pilier commercial de l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale constituent un cadre pour développer davantage notre partenariat, notamment par la coopération en matière de commerce, de développement durable et de mise en œuvre effective, en droit comme dans la pratique, des conventions fondamentales de l'OIT.

Nous prenons en compte les mesures récentes prises en vue du respect de la convention, et nous attendons que le dialogue social et les consultations tripartites deviennent pleinement fonctionnels dans le pays, en notant que le cas a déjà été discuté lors des quatre dernières sessions de la commission, y compris en tant que cas grave en 2017.

L'année dernière, nous avons salué l'inauguration et la première session du CST, en septembre 2019, et les mesures prises par le gouvernement pour initier le dialogue social et la consultation tripartite et réactiver le CST à la suite du rapport de 2020 de la commission. Tout en notant que les réunions de ce conseil ont été gelées tout au long de 2020 et 2021, nous nous félicitons de son rétablissement pour la période biennale 2021-2023 et de la création d'une commission technique tripartite pour rendre opérationnel l'agenda du conseil.

Nous nous félicitons que, à la suite de la demande de la commission en 2021, le gouvernement ait finalement reçu la mission tripartite de haut niveau du 2 au 5 mai 2022.

Conformément aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau et en écho aux appels de la commission, nous soulignons que, pour assurer le fonctionnement efficace du CST, ses règles doivent respecter l'autonomie des partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne la désignation de leurs représentants. Dans ce contexte, nous notons en particulier la nécessité d'assurer la pleine reconnaissance du président de l'ANEP et de cette organisation dans le dialogue social et la consultation tripartite, ainsi que lors de toute révision du statut du CST.

Nous réitérons également l'appel de la commission invitant le gouvernement à respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, tant en droit que dans la pratique. Cela inclut le plein respect de la sélection des représentants aux organes publics tripartites et paritaires, tels que l'Institut salvadorien de sécurité sociale ou le Fonds social. Cela inclut également que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir la délivrance rapide des pouvoirs de toutes les organisations et abroge toute disposition légale permettant une quelconque ingérence dans l'autonomie des organisations.

Nous nous faisons l'écho de l'appel urgent lancé par la commission au gouvernement pour qu'il fournisse des informations détaillées et actualisées sur le contenu et le résultat des consultations tripartites, y compris au sein du CST, tenues sur toutes les questions liées aux normes internationales du travail couvertes par la convention, ainsi que sur la soumission des normes internationales du travail aux autorités nationales compétentes conformément à la Constitution de l'OIT. Nous demandons une nouvelle fois au gouvernement de se conformer à ces obligations en matière de rapports.

Nous rappelons l'importance de l'assistance technique du BIT pour faciliter le respect de toutes les conventions ratifiées de l'OIT et la promotion du tripartisme. Nous soulignons également que l'étendue et le contenu de cette assistance devraient être définis par le dialogue social, par exemple dans le cadre du CST.

Nous demandons instamment au gouvernement d'honorer de manière constructive et sincère ses engagements à mettre effectivement en œuvre, en droit et dans la pratique, toutes

les conventions ratifiées de l'OIT, y compris la convention n° 144 et les conventions fondamentales de l'OIT.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif conjoint avec El Salvador, y compris par le biais de projets de coopération, dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission.

Membre employeuse, Costa Rica – Je souhaite commencer mon intervention par une définition de l'OIT du dialogue social qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun; il peut prendre la forme d'un processus tripartite ou de relations bipartites.

Depuis sa création, l'OIT encourage la coopération entre employeurs, travailleurs et gouvernements, permettant ainsi à la justice sociale de régner grâce au dialogue social. La convention n° 144 permet d'assurer la participation des employeurs et des travailleurs dans chaque pays. C'est pour cette raison que cette convention figure parmi les normes du travail de l'OIT les plus importantes du point de vue de la gouvernance.

La convention dispose clairement que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont celles qui jouissent de la liberté syndicale, un principe qui implique aussi que les États doivent s'abstenir d'intervenir dans la constitution de ces organisations. Les employeurs du Costa Rica, comme ils l'ont déjà signalé lors de précédentes discussions sur ce cas, estiment que l'ingérence des autorités salvadoriennes dans le processus de désignation des représentants, tant des employeurs que des travailleurs, au sein d'entités publiques tripartites et paritaires, constitue un précédent très négatif à l'échelle internationale. L'article 3 de la convention dispose que les représentants des employeurs et des travailleurs sont choisis librement.

Si l'objectif principal du dialogue social est bien d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique, il n'est pas compréhensible que le pouvoir exécutif se soit arrogé le droit de révoquer les administrateurs représentant les organisations d'employeurs dans les conseils de direction, qui plus est en établissant des motifs discrétionnaires et arbitraires pour leur nomination par la modification de 23 lois nationales. Il s'agit à l'évidence d'une violation de la convention et du principe de la liberté d'association.

Il reste inquiétant que différentes instances essentielles pour la prise de décision dans le pays ne disposent toujours pas d'une représentation en bonne et due forme, et si, comme l'indique le membre employeur d'El Salvador, le CST et le CNSM fonctionnent déjà, c'est en violation du dialogue social puisque ces instances ne sont pas saisies de questions qui les concernent et que les employeurs ne peuvent pas y participer pleinement.

Le dialogue social est la bonne façon d'élaborer des instruments, quels qu'ils soient, surtout lorsqu'il s'agit d'instruments tels que ceux mentionnés par l'ANEP, c'est-à-dire des projets de loi comme un nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail, qui sont des normes fondamentales pour parvenir au travail décent et à l'instauration de bonnes relations de travail.

Nous demandons au gouvernement salvadorien de permettre au CST de dialoguer et de présenter sa position sur les questions qui le concernent et qui sont de la plus haute importance pour le pays, afin de stimuler la productivité et la compétitivité tout en favorisant le travail décent. Tout cela est fondamental dans une démocratie.

Membre travailleur, Argentine – Ce cas est particulier en ce qu’il est possible de dégager des progrès par rapport aux années précédentes, mais aussi de soulever des problèmes qui n’ont pas été résolus. Il ne fait aucun doute que la récente ratification de cinq conventions internationales du travail de la part du gouvernement salvadorien, après des années de revendications du mouvement syndical, est un élément positif et un important pas en avant que nous tenons à souligner et saluer.

Malgré ces progrès, en ce qui concerne les normes internationales, la législation du travail d’El Salvador est obsolète, il y a de sérieux problèmes de procédures et des conflits éclatent au moment de mettre en place des espaces de dialogue social tripartite. La commission d’experts met l’accent sur un point essentiel, à savoir l’obligation faite à tous les syndicats de renouveler leur personnalité juridique auprès des autorités tous les douze mois, une démarche administrative qui dure au moins neuf mois, ce qui signifie que le statut à peine acquis expire presque aussitôt, obligeant les organisations à recommencer toute la procédure. Tous ici, nous savons que tout retard dans la reconnaissance juridique perturbe l’exercice des droits syndicaux collectifs et nuit aux organisations en ce qui concerne leurs responsabilités de gestion administrative, financière et institutionnelle, et nous savons également que de nombreux gouvernements se servent de la reconnaissance juridique, qu’ils refusent ou retardent, comme moyen de faire pression sur les syndicats qui s’opposent à leurs politiques ou comme méthode de discipline: rapide pour les amis, mais tard ou jamais pour les opposants. Ce point appelle une attention et une solution urgente de la part du gouvernement: une volonté politique et un programme informatique suffisent à résoudre ce problème. Rien de plus; aucun délai supplémentaire ne peut être toléré.

Nous tenons compte des plaintes relatives aux difficultés de former des délégations représentatives au CST, mais nous le faisons en adoptant un point de vue différent de celui de la commission d’experts quand elle a rédigé son rapport puisque nous avons été informés que d’importants progrès ont été accomplis: cette instance de dialogue fonctionne maintenant de manière régulière, des commissions ont été relancées et la participation est plus large. Il reste encore beaucoup à faire, mais nous constatons que nous sommes sur la bonne voie et que des progrès sont réalisés.

Enfin, nous tenons à souligner l’attitude du gouvernement salvadorien pendant cette conférence qui, par l’intermédiaire de sa vice-ministre, a pris contact avec les partenaires sociaux, a pu adoucir les critiques et a demandé l’assistance technique d’autres gouvernements pour surmonter les difficultés. C’est ainsi que cela se passe au sein de la commission. Il ne faut pas accentuer les fissures ni contredire juste pour le plaisir de contredire; il faut profiter de chaque minute à Genève, des réunions bilatérales ou tripartites, des discussions avec le Bureau, pour rechercher la cohérence et le consensus sur la base de négociations de bonne foi.

Nous espérons que, dans le cas d’El Salvador, le gouvernement respectera dans la pratique et en temps voulu les engagements pris à l’égard des partenaires sociaux et que nous pourrions bientôt constater les progrès réalisés et en rendre compte lors de la prochaine Conférence.

Membre gouvernemental, Chili – Je fais cette déclaration au nom d’une grande majorité de pays d’**Amérique latine** et des **Caraïbes**. Nous saluons les informations fournies par le gouvernement de la République d’El Salvador par l’intermédiaire du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale concernant le respect de la convention. Nous prenons en compte le rapport publié par la mission tripartite de haut niveau qui s’est rendue en El Salvador en mai 2022 et qui était présidée par la déléguée du Mexique, en représentation du groupe

gouvernemental. Cette mission a été accueillie par le ministre Rolando Castro, au nom du Président de la République, Nayib Bukele, déclarant que c'était pour eux l'occasion de fournir toutes les informations dont la mission pourrait avoir besoin.

La mission faisait suite aux recommandations que contenaient les conclusions de la commission de juin 2021. Cette mission a constaté la mise en place et le fonctionnement du CST pour la période 2021-2023 et la création d'une commission technique tripartite pour la mise en œuvre de son programme. Selon le rapport en question, El Salvador a réalisé des progrès notables dans la promotion du dialogue social tripartite. Autant d'informations qui contrastent avec le fait qu'El Salvador figure, une fois de plus, dans la liste des 22 pays appelés à rendre compte à la commission.

Nous encourageons donc le gouvernement salvadorien à mettre en œuvre la convention et encourageons le BIT à continuer de fournir une coopération technique au gouvernement d'El Salvador.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Au nom du secteur employeur de la République démocratique du Congo, épris de la lettre et de l'esprit des normes internationales du travail, il est tout à fait inacceptable que le gouvernement d'El Salvador s'ingère dans les élections des représentants des employeurs, et notamment de l'ANEP à la Surintendance générale de l'électricité et des télécommunications par le décret de novembre 2017. Peu importe que le gouvernement allègue par la suite, à titre de défense, que la Cour suprême de justice a rendu une décision déclarant nulle et non avenue l'élection des représentants des employeurs contestée par l'ANEP. Cet acte constitue sans aucun doute une violation manifeste du paragraphe 1 de l'article 3 de la convention, comme le signale la commission d'experts.

Aussi, l'exclusion par le gouvernement de l'ANEP du dialogue social est une autre manifestation de la violation de la convention. Cela prouve à suffisance qu'il n'y a pas de véritable dialogue.

Au regard de cette situation, il est tout à fait indiqué que le gouvernement d'El Salvador bénéficie d'une assistance technique du BIT en vue de promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans le pays. Il est aussi recommandable que cette assistance technique dans la promotion du dialogue social vise surtout le CST qui connaît un grand dysfonctionnement.

Membre travailleur, Pays-Bas – Le rapport de la commission d'experts sur El Salvador aborde les problèmes que posent la composition et les conditions de participation des syndicats aux organes tripartites de dialogue social, tels que le CST.

La récente mission tripartite de haut niveau de l'OIT dans ce pays fournit des éléments de poids et des propositions sérieuses pour y mettre fin. L'une des conditions préalables à la reconnaissance des organisations syndicales est la nécessité de respecter certaines exigences relatives à la légalisation des fédérations et des confédérations. La mission tripartite a pris note de l'obligation légale qui impose que les comités directeurs de syndicats et leurs pouvoirs soient renouvelés tous les douze mois; une ingérence qui restreint la liberté et l'autonomie des syndicats.

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dispose que les organisations syndicales sont libres d'élaborer leurs statuts, d'organiser leur gestion et leur activité et d'élire librement leurs représentants.

Outre le fait qu'il s'agit d'une législation très interventionniste en matière d'autonomie collective, cela se traduit dans la pratique par des retards importants dans le traitement

administratif de ces enregistrements, voire des refus injustifiés, alors que toutes les conditions ont été remplies en temps utile et de façon appropriée.

L'absence de dirigeants qui en découle empêche les organisations syndicales de participer à la désignation des représentants pour la consultation tripartite.

Le refus de délivrer les pouvoirs nécessaires a un impact direct sur le droit à la consultation que prévoit la convention qui fait l'objet d'une observation de la commission d'experts. Il est donc urgent de modifier sans attendre le Code du travail salvadorien pour lever cet obstacle et assurer ainsi l'autonomie syndicale en redonnant aux organisations syndicales le pouvoir de fixer librement dans leurs statuts la durée des mandats des dirigeants.

De même, la mission tripartite de l'OIT indiquait dans son rapport final que des mesures législatives devraient être envisagées pour revoir ces exigences en matière d'élections et de pouvoirs. Elle ajoutait – un point de vue que nous partageons – que les syndicats devraient être autorisés à déterminer dans leurs statuts la durée du mandat de leurs comités directeurs.

En d'autres termes, il ne semble pas difficile de trouver une solution rapide au problème de la liberté syndicale en El Salvador en ce qui concerne la détermination de la représentation syndicale, un élément clé pour l'activité syndicale et le développement du travail décent.

Membre employeuse, Argentine – Le secteur employeur argentin se réjouit que les autorités d'El Salvador aient accepté l'assistance technique du BIT et reçu la mission tripartite de haut niveau, et que le CST ait été réactivé pour donner suite aux recommandations de la commission 2020-21. Cependant, après avoir lu le rapport de la mission tripartite, publié en mai de cette année, et après avoir entendu les déclarations des acteurs sociaux du pays, nous sommes au regret de constater qu'aucun progrès réel n'a été réalisé dans le respect des obligations découlant de la convention n° 144. Au contraire, les déclarations des partenaires sociaux indiquent que la paralysie d'un certain nombre d'espaces institutionnalisés de dialogue social persiste dans le pays, ainsi que l'ingérence indue dans la constitution et la vie interne des organisations d'employeurs et de travailleurs. S'y ajoutent le mépris du droit des organisations les plus représentatives d'élire leurs propres représentants et le refus d'accorder des autorisations pour leur participation aux différentes instances de dialogue social.

Nous notons avec inquiétude que le gouvernement salvadorien poursuit la ratification d'une série de conventions de l'OIT sans respecter l'obligation de mener au préalable des consultations effectives avec les acteurs sociaux.

Les travaux de cette commission attestent du fait que la reconnaissance et les mécanismes du dialogue social qui intègrent les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sont des éléments essentiels au fonctionnement des mécanismes d'adoption et d'examen des normes de l'OIT.

La définition des priorités stratégiques au niveau national ne doit être entreprise qu'après avoir identifié les défis et les besoins liés à la mise en œuvre d'une norme internationale du travail. L'efficacité d'une ratification dans un pays donné est directement liée à la reconnaissance de l'expérience et du point de vue des mandants sur la question traitée et à la recherche de consensus de base sur la stratégie de mise en œuvre d'une convention sur le territoire.

Dans le cas présent, nous sommes face à un double problème non seulement les organes de consultation constitués ne sont pas consultés, mais, quand ils le sont, cela se passe dans un climat hostile où la représentativité des organisations est ignorée et où leurs représentants ne peuvent pas s'exprimer librement.

Nous espérons que, à la lumière de ce débat, le gouvernement salvadorien prendra les mesures appropriées pour garantir les conditions nécessaires au dialogue social et s'engagera à mettre en place et à assurer le fonctionnement de mécanismes de consultation institutionnalisés, transparents, prévisibles et juridiquement contraignants qui garantissent le respect en droit et dans la pratique de la convention n° 144, avec l'assistance technique du BIT, si nécessaire.

Membre travailleur, Espagne – Les travailleurs notent avec espoir et attente les efforts déployés par El Salvador, notamment au cours des derniers mois, pour promouvoir et respecter les normes internationales du travail et, en particulier, les dispositions de la convention.

À cet égard, il est nécessaire de souligner que la mission tripartite de haut niveau de l'OIT a pu constater le mois dernier que le principal organe consultatif de dialogue social tripartite dans le pays, le CST, avait repris son activité à partir du 8 décembre 2021. Et, bien sûr, il est également important de noter que, le 16 mai 2022, l'Assemblée législative d'El Salvador a ratifié cinq conventions de l'OIT, allant ainsi vers une plus grande protection des droits de la classe ouvrière.

Cependant, si la réactivation du CST représente bien un progrès en matière de dialogue social tripartite, les travailleurs n'en sont pas moins préoccupés par le fait que la législation d'El Salvador exerce une ingérence excessive et inappropriée dans l'autonomie des organisations syndicales, ce qui les empêche d'exercer leur droit de faire partie des instances de consultation.

L'obligation légale de renouveler les comités directeurs des organisations syndicales tous les douze mois, avec un éventuel retrait des pouvoirs si le renouvellement n'est pas effectué dans ce délai, ainsi qu'un retard dans les processus de révision des pouvoirs, représente un obstacle évident à la liberté du syndicat de s'organiser, de se gérer et de participer aux instances de dialogue social.

Pour cette raison, nous considérons que le gouvernement d'El Salvador doit aller plus loin dans la promotion du dialogue social et prendre les mesures nécessaires pour supprimer dans sa législation la moindre intervention dans les élections des représentants pour la consultation tripartite ainsi que dans la délivrance des pouvoirs.

Membre gouvernementale, Colombie – Je souhaite évoquer deux aspects du cas. Premièrement, il convient de souligner que les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être élus librement et être représentés sur un pied d'égalité, comme le prévoient la convention n° 87 et l'article 3 de la convention n° 144.

À maintes reprises, le Comité de la liberté syndicale a indiqué qu'il incombe aux organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer les conditions dans lesquelles leurs dirigeants syndicaux sont élus, et que les autorités devraient s'abstenir de toute intervention indue dans l'exercice de ce droit.

C'est pour ces raisons que nous constatons avec préoccupation que le gouvernement, d'une part, persiste à ne pas reconnaître l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative en El Salvador et, d'autre part, continue d'interdire toute réunion avec l'ANEP et refuse de la convoquer pour qu'elle participe aux espaces de dialogue social.

Deuxièmement, la convention, à son article 2, indique qu'il faut assurer des consultations efficaces et se fonde principalement sur le dialogue social en tant qu'instrument essentiel pour élaborer des propositions conjointes entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, favorisant la croissance, la paix et le bien-être général. À cet égard, pour parvenir à un véritable

dialogue et, partant, à des consultations efficaces, il faut donc, comme l'a également indiqué le Comité de la liberté syndicale, instaurer un climat de confiance fondé sur le respect des organisations d'employeurs et des organisations syndicales afin de faciliter des relations professionnelles stables et solides.

Nous insistons sur l'importance de la réactivation du CST et sur l'organisation de réunions régulières comme c'est le cas depuis six mois. Toutefois, nous notons avec inquiétude que, malgré cette reprise des activités, le gouvernement continue de présenter à l'Assemblée législative des projets de normes du travail de grande importance, comme le nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail sans consulter ni les employeurs ni les travailleurs.

Face à cette situation, il est nécessaire de citer à nouveau le Comité de la liberté syndicale qui, dans sa *Compilation des décisions*, indique que la consultation tripartite doit se dérouler avant que le gouvernement ne soumette un projet à l'Assemblée législative ou n'élabore une politique de travail, social ou économique.

Il est de la plus haute importance que les consultations s'effectuent dans un climat de bonne foi et de confiance, et que les employeurs et les travailleurs soient autorisés à faire part de leurs opinions, analyses et propositions pour parvenir à un véritable consensus et progresser dans la recherche d'une amélioration des relations de travail grâce au dialogue social.

Pour conclure, nous demandons au gouvernement que, en plus de maintenir les réunions régulières du CST, il s'engage à reconnaître le nouveau président de l'ANEP, M. José Agustín Martínez, pour créer un climat de confiance, autorise l'ANEP à participer à toutes les instances de dialogue social tripartite et mène des consultations efficaces sur des thèmes liés à l'OIT et sur toutes les questions qui ont trait aux politiques sociales et du travail du pays.

Membre employeur, Honduras – Nous discutons aujourd'hui d'un cas très grave. Violer le droit au dialogue social des organisations les plus représentatives, comme c'est le cas de l'ANEP en El Salvador, est une atteinte à la stabilité sociale, à la paix et à la bonne gouvernance qui doivent prévaloir dans les États; c'est une atteinte à l'emploi auquel les travailleurs ont droit et une violation très grave de l'un des principes fondamentaux de l'OIT, à savoir le dialogue social.

Nous regrettons que, pour la cinquième fois consécutive, ce même cas soit examiné; aucun progrès n'est visible en El Salvador où les mêmes violations de la convention sont toujours commises, notamment:

1. Le gouvernement continue de nommer les directeurs des instances tripartites et paritaires de manière arbitraire sans tenir compte des dispositions de la convention; il a adopté des réformes de la législation qui sapent le dialogue social, sans tenir compte du fait que ces réformes devraient être abrogées, comme l'a établi la commission d'experts.
2. Le gouvernement, son Président, son Vice-président et la majorité des ministres du gouvernement continuent de ne pas reconnaître l'ANEP comme l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador.
3. Les employeurs d'El Salvador continuent de participer de manière incomplète au CST parce que le gouvernement n'a pas établi de normes et de règles claires, prévisibles et juridiquement contraignantes pour l'élection des représentants des employeurs, ce qui constitue une nouvelle violation de la convention. À ce jour, deux mois après l'élection du nouveau président de l'ANEP, le gouvernement n'a toujours pas délivré les pouvoirs correspondants.

5. Le gouvernement n'a pas consulté le CST sur les conventions qu'il soumet à la ratification et sur celles qui sont effectivement ratifiées. Tout ce qui précède viole différentes parties de la convention et instaure un climat politique incertain en matière de politique de développement et de progrès social.

C'est pour toutes ces raisons que nous demandons à cette commission de prendre des mesures efficaces pour garantir le respect de l'autonomie de l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative, afin qu'elle puisse participer pleinement aux différentes instances de dialogue et de consultation tripartites.

Je rappelle à la commission que le dialogue social n'est possible que lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent agir de manière indépendante, sur le plan technique et en ayant accès à l'information, sans craindre de représailles de la part des gouvernements et avec la certitude que le consensus et les accords obtenus par le dialogue social seront respectés et effectivement mis en œuvre.

Membre employeur, Panama – Le rapport de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT en El Salvador indique que la participation de l'ANEP, en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative dans le dialogue social, à la consultation tripartite et au CST doit être effective. Au sein du CST, les membres représentant les secteurs employeur et travailleur doivent être librement désignés par chaque secteur sur un pied d'égalité.

L'ANEP, en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs, doit être respectée et prise en compte par toutes les autorités du pays, de même que dans le cas des travailleurs. Ce n'est pas quelque chose de neuf; pour ceux d'entre nous qui participent à l'OIT depuis de nombreuses années, l'ANEP, en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative, fait partie depuis longtemps de cette organisation.

El Salvador a ratifié la convention, et son respect, dans tous ses aspects et pas seulement en termes de pourcentage, est une obligation du pays qui va au-delà du gouvernement en place. Le dialogue social et la consultation tripartite avec les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs – comme l'ANEP – font partie des valeurs consacrées par la convention que le gouvernement se doit de respecter et qu'il ne respecte pas.

Se présenter ici, alors qu'il ne respecte pas la convention ratifiée et nous annoncer qu'il ratifie d'autres conventions, c'est comme l'enfant qui dit à la maîtresse qu'il n'a pas fait ses devoirs mais lui donne une pomme. C'est bien de donner une pomme, mais il doit faire ses devoirs. Il doit se conformer à la convention et reconnaître et respecter l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, et ne pas essayer de discréditer devant cette commission les mécanismes de contrôle de l'OIT dont l'efficacité n'est plus à prouver.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Je suis un peu consterné par les deux types de pays qui sont apparus au cours de la discussion. La première catégorie correspond un peu à la description qu'a faite le représentant des travailleurs, tandis que l'autre est composée de beaucoup de personnes qui ne sont pas du pays, donnent leur avis sans tenir compte des conclusions de la mission de haut niveau et ont répété la même description de la situation et le même discours de l'année dernière, comme si aucun progrès n'avait été accompli.

Je souhaite préciser que, pour ce qui est du retard de neuf mois dans la délivrance des pouvoirs, il n'y a eu que quelques cas particuliers – on parle de 2 pour cent du mouvement syndical d'El Salvador – qui ont connu un retard et celui-ci a été de maximum sept ou huit mois,

alors que, pour les autres, la procédure prend entre un mois et un mois et demi. Pour ce petit nombre d'organisations concernées, un examen a eu lieu parce que, par exemple, des employeurs sont intervenus montrant, preuves à l'appui, que leurs dirigeants syndicaux les extorquaient. Nous avons des documents pour le prouver. Ce n'est pas une généralité et ce cas relève plutôt d'une enquête administrative et pénale diligentée parce que des employeurs se sont plaints d'actes d'extorsion de la part de ces groupes qui n'ont plus grand chose à voir avec le syndicalisme et se livrent à d'autres activités, et réclament de l'argent et d'autres choses. Ce sont les seuls cas particuliers qui sont apparus.

L'autre question porte sur l'organisation la plus représentative que nous devons reconnaître. J'aimerais préciser que, lorsque la session du CST s'est achevée, un nouveau conseil a été installé, avec M. Agustín Martínez en tant que vice-président des employeurs, qui était à l'époque vice-président de l'ANEP. Par la suite, l'ANEP a conduit un processus d'élection et le président actuel de l'ANEP est devenu le vice-président du conseil. Donc, pour ce qui est d'un problème de reconnaissance, je ne sais pas comment il faudrait procéder? Les espaces de dialogue existent, des élections éminemment démocratiques ont été menées dans le respect des procédures en place et ont désigné, comme je l'ai déjà dit, le président actuel de l'ANEP en tant que vice-président du CST. Donc, je ne vois pas de problèmes. Peut-être que la représentativité de l'ANEP n'est plus ce qu'elle était. L'époque où l'ANEP a été la plus représentative est le moment où son président était M. Elías Antonio Saca qui a été catapulté président de la République. Il s'agissait d'un activisme extrêmement politique, et à l'époque cela l'a conduit à la présidence. Évidemment, c'est à ce moment que l'ANEP était la mieux représentée. Soit dit en passant, il s'agit d'un ancien président de la République qui a été poursuivi pour des délits et qui purge actuellement une peine de prison. Mais, sous notre gouvernement, les procédures d'élection ont été entièrement respectées et documentées, et la preuve en est que l'actuel président de l'ANEP est le vice-président représentant le secteur employeur du pays.

Telle est la situation réelle dans notre pays. Je ne vois pas ce que l'on pourrait reconnaître de plus. Nous avons agi conformément aux règles de notre pays. Le CST doit se réunir légalement deux fois par ans et, dans les trois mois qui ont suivi l'installation du nouveau conseil, cinq réunions ont déjà eu lieu de même que beaucoup d'autres réunions bilatérales, car nous avons aussi des réunions et des consultations bilatérales. Je ne sais pas ce qu'un État pourrait encore faire d'autre. Ils sont présents dans toutes les instances dont il est question.

Maintenant, je ne sais pas si le bipartisme relève de la convention n° 144, car, précédemment, avec des gouvernements antérieurs, l'ANEP a négocié la création de 20 ou 21 espaces de dialogue bilatéraux, desquels les travailleurs ont été exclus pour qu'ils ne soient pas représentés lors de négociations directes avec le gouvernement. On parle donc de 20 instances bipartites au sein desquelles s'accordent uniquement le gouvernement et l'ANEP, et dont sont exclus les travailleurs. Nous fournissons un effort et nous avons proposé aux vice-présidents des travailleurs comme des employeurs de les transformer en espaces tripartites pour respecter intégralement la convention. C'est ce que nous sommes occupés à faire et le porte-parole des employeurs a d'ailleurs évoqué notre ouverture; ces espaces fonctionnent, mais pas sur une base tripartite parce que les travailleurs en ont toujours été exclus.

La situation est grandement préoccupante parce que, à propos de la convention n° 190, l'ANEP a rendu sa position publique, conjointement aux employeurs d'Amérique centrale, et a déclaré qu'elle n'y était pas favorable; le porte-parole des employeurs a d'ailleurs pris part à ces décisions. Nous n'étions pas d'accord avec tout cela et, maintenant, j'entends que le membre employeur d'El Salvador, représentant l'ANEP, affirme qu'en mai nous avons commis

des faits graves en ratifiant une convention. Nous avons bien conscience que la ratification de conventions de l'OIT est un acte très important pour les secteurs.

Nous sommes occupés à établir un nouveau modèle en El Salvador où la justice et l'égalité règnent pour tous les secteurs. Il y a quelques années, la réforme des pensions ne faisait pas l'objet de discussions tripartites, y compris au sein des conseils. Elle était justement discutée par les députés, des députés corporatistes à la solde de groupes de pouvoir qui négociaient des accords bilatéraux. Aujourd'hui, le gouvernement de la République privilégie le dialogue social tripartite avec tous les partenaires.

Nous allons continuer de faire tout notre possible pour construire une République d'El Salvador où règne la justice et où tous les secteurs sont sur un pied d'égalité. La seule différence avec ce nouveau gouvernement est qu'à l'époque, et je le répète, lorsque l'ANEP a placé son président, Elías Antonio Saca, à la présidence de la République, le poste que j'occupe était justement monopolisé par des chefs d'entreprise qui venaient ici en tant que ministres du Travail. De plus, avant et depuis cette époque, ils continuent de conseiller certains groupes de pouvoir qu'ils soutenaient. Aujourd'hui, nous ne sommes pas venus pour favoriser plus un secteur que l'autre ni pour exclure un groupe. Ce qui importe ici est que le poids de notre secteur productif employeur soit contrebalancé, sur un pied d'égalité, par le poids que doit avoir le secteur travailleur; c'est ce qui fait naître beaucoup de difficultés.

Quant aux publications sur Twitter qui sont dénoncées, nous voulons affirmer que nous n'avons pas encore réformé la loi. Le système législatif de notre pays s'appuie sur des décrets législatifs et exécutifs, et ne fonctionne pas à coup de Tweets. On ne parle pas de décrets législatifs ou exécutifs, on parle d'un Tweet. Je regrette profondément que la discussion se soit concentrée sur des questions vieilles d'un an et qu'elle n'ait pas accordé toute leur valeur, pas la moindre attention, aussi minime soit-elle, aux conclusions de la mission qui a eu lieu en El Salvador et à laquelle nous avons collaboré autant que possible.

Malheureusement, dans nos pays voisins, des dirigeants syndicaux sont assassinés; ceux qui, la journée, sont membres de conseils d'administration, la nuit, menacent, voire assassinent. Et ces voisins se convertissent parfois en porte-parole des employeurs dans notre pays et sur la scène internationale, alors qu'ils s'opposent aux conventions collectives et refusent d'en signer. Lorsque El Salvador a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, le bruit a couru que la communauté internationale, et surtout l'Union européenne, avaient fait pression sur le système tarifaire.

Aujourd'hui, nous avons ratifié cinq conventions parce que nous le voulions et parce que la classe ouvrière et le secteur productif de notre pays en avaient besoin.

Nous continuerons de fournir des efforts et de travailler dur. Les employeurs et les travailleurs sont les bienvenus, nous allons continuer de travailler.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour cette clarification. Avant de présenter nos conclusions, nous aimerions faire un commentaire préliminaire. Nous, le groupe des travailleurs, souhaitons faire consigner que nombre des observations formulées au cours de cette session sur El Salvador à propos de la convention n° 144 par le groupe des employeurs ne relèvent pas du champ d'application et du contenu de la convention que nous analysons, et nous demandons donc qu'elles ne figurent pas dans les conclusions de cette session.

Pour nous, il ne s'agit pas d'un retour en arrière, mais d'une évolution positive dans la bonne direction. Le fait que le gouvernement ait accepté de recevoir la mission tripartite de haut niveau et l'évolution positive de certaines législations, sans parler de l'adoption des cinq

conventions de l'OIT qui ont été mentionnées, sont en soi une preuve de l'efficacité du travail de notre commission et de sa crédibilité. Pour autant, le gouvernement se doit de prendre les mesures nécessaires pour appliquer pleinement la convention. Trois mesures sont donc nécessaires: premièrement, assurer la composition complète du CST dans les meilleurs délais; deuxièmement, simplifier et faciliter la procédure de désignation des représentants des travailleuses et des travailleurs; et troisièmement, point important, réformer la disposition du Code du travail qui exige le renouvellement annuel du comité directeur des syndicats.

De manière générale, nous appelons le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations de la mission tripartite.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement toutes les interventions, notamment celle du ministre. Nous sommes reconnaissants à la représentante de l'Union européenne d'avoir clarifié les concepts contenus dans les conclusions de la mission tripartite de haut niveau.

Lorsque d'autres orateurs y ont fait référence, il m'a semblé qu'ils parlaient d'un document dont je n'ai pas eu connaissance. Nous sommes surpris que quelqu'un puisse considérer la ratification d'une convention comme positive, aussi positive soit-elle, lorsqu'elle a été faite en violation de la convention n° 144, qui fait précisément l'objet de notre examen. La fin ne justifie pas les moyens. Après l'aveu fait par le Président Bukele sur son compte Twitter de son intention systématique d'exclure l'ANEP, déclaration que se sont bien gardés de mentionner ceux qui voient des progrès dans d'autres affirmations du gouvernement, il est clair que ce que dit le ministre ne coïncide pas avec le respect des dispositions de la convention.

Les faits témoignent de l'absence d'une réelle volonté d'appliquer efficacement le droit dans la pratique et toutes les dispositions de la convention, et ce en dépit des conclusions de cette commission en 2017, 2018, 2019 et 2021. Cela malgré sept observations formulées par la commission d'experts, de nombreuses interventions urgentes demandées au Directeur général de l'OIT par l'ANEP et l'OIE, l'assistance technique du BIT et les déclarations faites à la mission tripartite de haut niveau qui a récemment visité le pays.

La situation de non-respect de la convention par El Salvador est permanente, grave et urgente. À cet égard, nous demandons instamment au gouvernement de s'abstenir de s'immiscer dans la constitution des organisations d'employeurs et de travailleurs et de faciliter, conformément au droit national et international, la représentation en bonne et due forme des organisations d'employeurs légitimes en délivrant les pouvoirs correspondants; de cesser d'attaquer et de discréditer l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative, et ses dirigeants; d'élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des règles légalement contraignantes, claires, objectives et prévisibles pour une réactivation et un fonctionnement à part entière du CST; de relancer, sans délai, la consultation effective au sein du conseil et le fonctionnement des autres instances tripartites, dans le respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et au moyen du dialogue social, afin d'assurer leur fonctionnement à part entière sans la moindre ingérence; de prendre sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin de les rendre conformes aux garanties établies par les conventions de l'OIT qu'El Salvador a ratifiées; de continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT; et de soumettre un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion de l'année en cours.

Compte tenu de la gravité des faits présentés, nous demandons d'inclure ce cas dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi concernant l'application de la convention. La commission a noté que le gouvernement n'a envoyé aucune information écrite à la commission.

La commission a également pris note de la récente mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu en mai 2022. La commission regrette que cinq conventions de l'OIT aient été ratifiées sans consultation de l'organisation d'employeurs la plus représentative.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation les multiples allégations d'ingérence des autorités dans les processus de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs au sein des organes publics tripartites et paritaires.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement de:

- s'abstenir de tout acte d'agression et de toute ingérence dans la constitution et les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP);
- veiller au bon fonctionnement du Conseil supérieur du travail (CST) et des autres entités tripartites, dans le respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et par le dialogue social, afin de garantir leur plein fonctionnement sans aucune ingérence;
- s'abstenir de désigner unilatéralement les représentants des travailleurs et des employeurs pour les consultations et les institutions tripartites, et élaborer, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les procédures de désignation de ces représentants;
- abroger l'obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois, ainsi que les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021;
- élaborer une feuille de route assortie d'un calendrier pour mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission encourage le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de ses obligations en vertu de la convention.

Un autre représentant gouvernemental – Au nom de la délégation d'El Salvador, je prends bonne note des conclusions formulées par la commission.

Je profite de l'occasion pour signaler qu'El Salvador respecte les organes de contrôle de l'OIT. Par ailleurs, nous regrettons que la commission n'ait pas examiné les informations écrites que nous avons communiquées à diverses reprises pour répondre officiellement à la

commission d'experts. Nous regrettons profondément que, dans ses conclusions, la commission ne reconnaisse aucun signe de progrès ni ne prenne note du rapport de la mission de haut niveau tripartite qu'elle a elle-même envoyée en El Salvador.

Nous regrettons aussi qu'elle n'ait pas tenu compte de l'intervention du secteur travailleur salvadorien. Notre pays compte cinq instances de dialogue social qui fonctionnent efficacement en accordant la priorité au dialogue social et à la consultation tripartite, conformément à la convention.

Enfin, nous regrettons que les conclusions recourent à des termes blessants et condamnatoires, loin de l'élégance et de la diplomatie qui caractérisent la commission, et contrairement à l'esprit de coopération qui prévaut à l'OIT.

Face à de telles conclusions, avec tout notre respect, nous nous inquiétons: relève-t-il en effet de la compétence de la commission d'obliger un État de réformer ou d'abroger sa législation nationale? Cela nous semble outrepasser son mandat.

Le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, lors de son allocution devant la commission, a répété de façon claire et catégorique que notre engagement à l'égard de l'OIT est inébranlable. Mais il a aussi fait référence à la dignité et à la souveraineté des États.

Nous réaffirmons notre engagement, à savoir qu'El Salvador va continuer d'accorder la priorité au dialogue social avec tous les partenaires sociaux et tous les secteurs, sans privilégier aucun groupe de pouvoir.

Enfin, nous nous engageons à examiner les conclusions de la commission.

Équateur (ratification: 1967)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le ministère du Travail, en vertu de ses facultés constitutionnelles et légales, est l'entité chargée de réglementer et de garantir le droit au travail sur le territoire équatorien conformément à la Constitution de la République de l'Équateur, aux conventions internationales ratifiées par le pays et au système juridique en vigueur, en particulier les dispositions de l'article 33 et de l'article 326, paragraphes 7 et 8, de la Constitution, qui reconnaissent le droit et la liberté d'organisation, ce qui implique que l'État a le devoir de promouvoir le fonctionnement des organisations syndicales selon les principes fondamentaux de démocratie, de participation, de transparence, d'alternance et de légalité.

Il convient de noter que l'exercice des droits constitutionnels dans l'État équatorien, en application du paragraphe 3 de l'article 11, de la Constitution, prescrit que ces droits sont immédiatement applicables par tout fonctionnaire et devant tout fonctionnaire. On notera aussi que les droits constitutionnels doivent être exercés progressivement au moyen des normes, de la jurisprudence et des politiques publiques, conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 8, de la Constitution, en respectant à cette fin les conditions préalables à l'exercice de ce droit et en prenant en compte le fait que la liberté syndicale est un droit reconnu dans le système juridique équatorien, comme le prévoit l'article 326, paragraphe 7, de la Constitution.

En application de la hiérarchie des normes consacrée par l'article 425 de la Constitution, l'État doit se conformer aux dispositions de la convention n° 87 de l'OIT. Cet instrument définit

la liberté syndicale comme étant le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, sans ingérence des pouvoirs publics.

Aux fins du respect des dispositions de la convention n° 87, l'OIT a adressé des observations spécifiques au pays; à ce sujet, le ministère du Travail considère qu'il est important de souligner les points suivants.

Conformément au principe de légalité et au droit à la sécurité juridique, l'État équatorien est en train d'élaborer une proposition législative en matière de travail et, parallèlement d'adopter des règlements connexes ou de modifier les règlements en vigueur (règlement des organisations professionnelles), avec les contributions juridiques et techniques du ministère du Travail, tout en prenant en compte la participation des travailleurs et des employeurs aux instances de dialogue tripartite. L'objectif est que l'État respecte les principes de participation, de transparence, d'alternance et de légalité, et de garantir l'application du droit d'association.

Dans ce contexte, le ministère du Travail a accordé la personnalité juridique à un total de 5 783 organisations syndicales (4 064 privées et 1 719 publiques) qui comptent en tout 312 748 membres. Ce chiffre, constamment mis à jour, est déterminé en fonction des informations fournies par les organisations. En ce qui concerne les comités de fonctionnaires, trois organisations, qui comptent en tout 979 membres, ont obtenu la personnalité juridique. Dans le cadre du développement des compétences du ministère du Travail en ce qui concerne les organisations syndicales, depuis 2021 il a été répondu à 2 416 demandes au moyen d'un accord ministériel ou d'une communication officielle. Ces demandes portaient sur la constitution d'organisations, la réforme de statuts, l'inscription de la direction d'organisations et diverses procédures.

La République de l'Équateur se conforme actuellement à la décision du 25 mai 2021, dans le procès n° 17981-2020-02407, sur le cas du droit à la liberté d'association. Dans cette décision, dans sa partie pertinente, à caractère *inter partes*, il a été demandé ce qui suit:

-SIC-. «2) d'ordonner au ministère du Travail, préalablement à l'examen et à l'analyse des documents de l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC), de l'enregistrer comme organisation syndicale; 5) d'ordonner au ministère du Travail de réglementer l'exercice du droit à la liberté d'organisation syndicale par branche d'activité». - SIC-. Conformément à la garantie juridictionnelle susmentionnée et aux normes en vigueur, l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC) a été dotée de la personnalité juridique en vertu de l'accord ministériel n° MDT-2022-001, du 11 janvier 2022, et la liste des membres fondateurs a été consécutivement enregistrée en vertu de la communication officielle n° MDT-VTE-2022-0035-O, du 10 du même mois et de la même année. De plus, comme précisé précédemment, le ministère du Travail élabore actuellement des normes de niveau secondaire.

L'État équatorien prend les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions contenues dans la convention n° 87. Dans ce contexte, le gouvernement accepte l'assistance technique qui sera fournie par des experts du BIT, laquelle a été présentée en 2021 dans les rapports sur l'application des conventions ratifiées par le pays. Cette aide permettra la mise en place de groupes de travail sur la mise en œuvre et l'applicabilité d'instruments juridiques qui favorisent et, surtout, permettent le dialogue social tripartite en Équateur, dont l'objectif est de renforcer les canaux de communication existants entre le gouvernement équatorien et les acteurs nationaux du monde du travail.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – Pour nous, Équatoriens, c'est un plaisir de faire partie de l'OIT; nous sommes le sixième pays au monde à avoir signé la convention de l'OIT, et c'est un grand plaisir d'être ici présent.

L'État équatorien, en tant que Membre actif de l'OIT depuis 1948, s'efforce de répondre aux besoins de la société et, depuis le gouvernement du Président Guillermo Lasso, le «gouvernement de la rencontre», les efforts pour faire respecter les droits des citoyens, en particulier les droits des travailleurs, ont redoublé.

Dans mon intervention à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail, j'ai mentionné que la priorité de l'Équateur est d'inclure tous les acteurs dans l'élaboration des politiques nécessaires à la création d'emplois de qualité, d'utiliser le dialogue social comme instrument efficace de gestion, d'adoption de mesures et, bien sûr, de recherche de solutions.

Mais ces efforts et ces engagements doivent venir de chacun d'entre nous qui constituons ce dialogue social et de chacun de nos espaces, nous devons contribuer généreusement à créer de meilleures conditions pour éliminer les disparités qui génèrent l'inégalité. Nous voulons vaincre les inégalités. Le gouvernement est fermement déterminé, grâce à des politiques publiques appropriées, à surmonter l'inégalité, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, les inégalités et le mauvais traitement dont les jeunes sont victimes dans toute l'Amérique latine et, bien sûr, la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation ou du droit syndical dans le secteur privé.

En relation avec l'article 2 de la convention et avec l'observation de la commission d'experts sur la possibilité de créer des organisations syndicales par branche d'activité, le ministère du Travail, dont la direction m'a été confiée par le Président Lasso, dans le strict respect de l'arrêt du 25 mai 2021 rendu par la Cour provinciale de justice de Pichincha, par le biais de l'accord ministériel n° MDT-2022-001 du 25 mai 2021, du 11 janvier 2021, signé par le vice-ministre du Travail et de l'Emploi, il a été convenu, aux articles 1 et 3, d'approuver et d'enregistrer le statut et d'accorder la personnalité juridique à l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC), en ordonnant à la Direction régionale du travail et de la fonction publique de Guayaquil, ville très importante de l'Équateur, d'enregistrer le nom et les caractéristiques du statut de l'association susmentionnée. Ainsi, par une décision du 27 janvier dernier, l'unité judiciaire a indiqué qu'elle se conformait au jugement susmentionné. Indépendamment de ce que nous pouvons penser de cette question délicate, nous nous conformons toujours à la loi.

Dans ce contexte, je dois souligner que le gouvernement veille et veillera toujours au respect des droits et garanties établis dans la Constitution de l'Équateur et, bien entendu, dans les conventions internationales dûment ratifiées. L'article 326, paragraphe 7, de la Constitution, qui définit expressément le droit syndical comme un principe fondamental, ainsi que le droit au travail, qui est la base de la construction d'une société juste qui garantit l'égalité pour tous et la liberté d'association.

Le respect de l'égalité des droits à la liberté d'association est inhérent à la Charte constitutionnelle de l'Équateur et, bien sûr, à l'ensemble de notre cadre juridique.

De même, dans les relations de travail au sein d'un état de droit comme le nôtre, il existe des règles claires qui régissent la création d'organisations syndicales. La législation nationale a montré la nécessité de former des directions syndicales sur la base du critère de la majorité représentative au sein des entreprises. Toutefois, il convient de noter que l'établissement d'un nombre minimum requis de travailleurs et le fait de limiter aux associations en place dans une

entreprise la possibilité de constituer un syndicat n'ont pas pour but de restreindre ou de limiter la création de ce type d'organisation, mais de donner à l'organisation syndicale la représentativité nécessaire vis-à-vis des employeurs, en démontrant l'existence d'un accord et d'une union majoritaire.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention, qui fait référence aux délais obligatoires pour organiser des élections syndicales, le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, conformément à l'observation de l'OIT, travaille avec une équipe technique juridique à l'élaboration d'une réforme du règlement sur les organisations de travailleurs, publié par accord ministériel le 8 août 2013, dans le but de les réglementer à titre exceptionnel, uniquement dans les cas où le statut de l'association ne prévoit pas la procédure de désignation des représentants lorsque l'association se trouve privée de dirigeants.

Conformément à l'observation relative au même article concernant l'obligation d'être équatorien pour être dirigeant syndical, le ministère du Travail, dans le cadre de ses compétences, sur la base des dispositions de l'article 326, paragraphe 7, de la Constitution de la République de l'Équateur et de l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la convention, enregistre les dirigeants des organisations syndicales conformément aux dispositions du Code du travail équatorien, dans le respect de la liberté syndicale et du droit d'association, permettant d'exercer les activités inhérentes à sa vie juridique en toute autonomie, en assurant sa sécurité juridique grâce à l'analyse juridique correspondante, notamment concernant les conditions de fond, en l'espèce la relation de travail, établie dans l'article 449 du Code du travail et le pouvoir légal de la personne qui organise, légitime et certifie le processus électoral et les conditions de forme visées à l'article 9 du Règlement des organisations professionnelles. Au besoin, le ministère encouragera la coordination interinstitutionnelle pour la mise en œuvre de politiques efficaces au bénéfice des citoyens, en fournissant le soutien nécessaire et approprié pour l'élaboration de la réforme proposée par l'OIT.

En revanche, en ce qui concerne les élections de travailleurs non affiliés à l'organe de direction du comité d'entreprise des travailleurs non affiliés, la réglementation en vigueur reconnaît la liberté syndicale, à savoir le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix, de s'y affilier sans autorisation préalable, le droit d'élaborer leurs statuts et leurs règlements administratifs, le droit d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et le droit de formuler leur programme d'action, sans ingérence des pouvoirs publics, et, par conséquent, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la convention, l'État équatorien se doit de ne pas entraver le plein exercice de ce droit.

De même, en ce qui concerne l'application de la convention dans le secteur public, je tiens à souligner les points suivants:

- En ce qui concerne l'article 2 de la convention sur le droit des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, l'État équatorien, cherchant à garantir le droit des fonctionnaires de s'organiser, a adopté en 2017 une réforme de la loi organique sur la fonction publique (LOSEP), ajoutant dans ce texte le droit de créer des comités de fonctionnaires, déterminant les caractéristiques et les conditions générales pour leur création et leur gestion, et établissant les exceptions de droit compatibles avec la nature de certaines activités qui doivent être impartiales, dans l'exercice de leurs fonctions et qui correspondent normalement aux activités relevant de la défense de l'État ou de la citoyenneté et de la prestation de services publics. Toujours dans un souci de services publics de qualité.
- Pour ce qui est du respect du droit des travailleurs de constituer sans autorisation préalable les organisations de leur choix, notamment en ce qui concerne les organisations de

fonctionnaires autres que les comités de fonctionnaires, la réglementation actuelle en Équateur établit deux régimes de travail pour le secteur public: le fonctionnaire relevant de la LOSEP, et les travailleurs auxquels s'applique un régime spécial selon leurs fonctions qui sont définies dans le Code du travail, et, dans les deux cas, la liberté d'organisation est reconnue.

- En ce qui concerne l'enregistrement des associations de fonctionnaires et de leurs comités directeurs, l'article 66, paragraphe 13, de la Constitution de la République de l'Équateur reconnaît le droit de s'associer, de se réunir et de manifester librement et volontairement, reconnaissant ainsi le droit d'association comme un droit constitutionnel, conformément à l'article 36 de la loi organique sur la participation citoyenne, qui établit que les organisations sociales souhaitant obtenir la personnalité juridique doivent en faire la demande auprès des différents organismes publics correspondant à leur domaine d'action, dûment fondé sur l'article 3 du décret n° 193, qui définit l'organisation sociale comme «une organisation dont le but n'est pas d'obtenir un bénéfice économique, mais principalement de réaliser un objectif social, altruiste, humanitaire, artistique, communautaire, culturel, sportif ou environnemental», etc.

Il est important de mentionner que la législation équatorienne reconnaît différents types d'associations, qui sont réglementées par différents textes normatifs applicables à leur nature.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts selon laquelle les mesures nécessaires devraient être prises pour réviser l'article 346 du Code organique intégral pénal, il est rappelé que le droit de grève des fonctionnaires est spécifié au chapitre III de la LOSEP, et que des sanctions pénales sont imposées aux personnes qui se livrent à des actes de violence ou qui causent des dommages aux biens publics ou qui empêchent totalement l'ensemble de la population d'accéder aux services publics qui doivent être des services de qualité, ce qui signifie que l'État équatorien reconnaît le droit des fonctionnaires à une grève pacifique et légitime dès lors qu'il s'agit d'une manifestation pacifique.

Enfin, concernant la dissolution administrative de l'Union nationale des enseignants (UNE), ce gouvernement insiste sur le fait que sa dissolution était conforme à la réglementation en vigueur, la procédure administrative correspondante et la procédure régulière auprès de l'institution gouvernementale compétente à cet effet ayant été respectées.

Compte tenu de l'importance des observations faites par la commission d'experts, le gouvernement du Président Lasso, par l'intermédiaire du ministère du Travail, a favorisé le dialogue tripartite du Conseil national des travailleurs et des salaires. Une réunion s'est tenue dans les locaux du ministère le 30 mai dernier, à laquelle des représentants des travailleurs et des représentants du secteur patronal ont participé activement et librement. Cette réunion a été suivie par les plus hautes autorités du ministère du Travail, à commencer par moi-même qui préside le Conseil national des travailleurs et des salaires, favorisant le dialogue social dans les relations de travail et dans la résolution des conflits, domaine dans lequel nous sommes prêts à recevoir la collaboration internationale et l'assistance technique nécessaires pour promouvoir le dialogue tripartite.

En Équateur, il n'y a pratiquement pas de conflit de travail, il n'y a pas de conflit de travail majeur. Nous avons toujours résolu les problèmes qui se posent avec détermination, dans un souci de justice, et en temps voulu. Le ministère du Travail se doit de créer une atmosphère amicale entre les travailleurs et les employeurs. Tel est l'esprit du gouvernement de la rencontre, tel est l'esprit du ministère que je dirige aujourd'hui.

Par conséquent, nous respectons rigoureusement les obligations liées à la défense des droits des travailleurs. Nous sommes également préoccupés par la défense des droits de ceux qui ne travaillent pas, des Équatoriens qui n'ont pas de travail. Nous nous employons à mettre en place d'importants textes et réglementations pour que ceux qui ne travaillent pas puissent trouver un travail digne et stable. Nous nous préoccupons de ceux qui n'ont pas d'emploi, tout en veillant toujours aux droits des travailleurs qui ont un emploi. C'est ainsi que le ministère du Travail se doit d'agir lorsqu'on veut faire les choses correctement.

Membres travailleurs – Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que les organisations syndicales les plus représentatives de l'Équateur n'ont pas été consultées pour former la délégation à la Conférence internationale du Travail et n'en font pas partie. Une plainte a été déposée auprès de la Commission de vérification des pouvoirs. Néanmoins, la procédure étant en cours, nous devons nous passer de l'intervention du membre travailleur équatorien lors de l'examen du cas sur l'Équateur et nous regrettons amèrement son absence qui ne peut que nuire à la discussion.

Pour la deuxième fois en cinq ans, la commission doit examiner l'application de la convention par le gouvernement équatorien. Malheureusement, aucun progrès notable n'a été accompli depuis lors, et les autorités et les employeurs continuent de commettre des actes antisyndicaux et d'attaquer la liberté syndicale en toute impunité.

Depuis de nombreuses années, la commission d'experts souligne avec préoccupation des lacunes juridiques dans la protection du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et s'inquiète du climat antisyndical généralisé dans le pays. Dans le secteur public, des travailleurs sont privés de leur droit fondamental de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. La loi organique de réforme de 2017 a créé le concept de «comité de fonctionnaires», offrant certaines prérogatives aux organisations de fonctionnaires qui représentent la majorité absolue du personnel. Ces dispositions foulent aux pieds le pluralisme syndical en empêchant les autres organisations de fonctionnaires de représenter et de défendre les intérêts de leurs membres. Ladite loi exclut également du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier certaines catégories de personnel des services publics, en particulier les agents sous contrat de services occasionnels, les fonctionnaires qui peuvent être recrutés et licenciés librement et ceux qui sont nommés à des fonctions pour une durée déterminée.

Du reste, le décret n° 193 limite de manière excessive la liberté d'expression et d'opinion des fonctionnaires et de leurs organisations en considérant que la participation à des activités politiques partisans est un motif de dissolution administrative. Malgré les demandes de la commission d'experts de modifier cette règle, le gouvernement continue de définir la politique partisane comme l'ensemble des activités visant à régir une société en fonction d'une position idéologique ou philosophique déterminée et d'affirmer que ces activités sont interdites aux organisations syndicales étant donné que leurs objectifs, indépendamment de leur affinité politique, doivent rechercher et viser l'amélioration des conditions économiques et sociales de leurs membres. Nous nous insurgeons contre une telle interprétation et, à l'instar de la commission d'experts, nous réaffirmons que la défense des intérêts de leurs membres exige que les associations de fonctionnaires puissent s'exprimer sur la politique économique et sociale du gouvernement et que l'article 4 de la convention interdit leur dissolution ou leur suspension par voie administrative.

Nous rappelons qu'en 2016 l'UNE a été dissoute par un acte administratif émis par le sous-secrétariat à l'éducation et que ses avoirs ont été saisis par l'administration. Depuis lors, l'organisation tente de se faire à nouveau enregistrer, mais l'administration fait de l'obstruction. Pour ce qui est du secteur privé, de nombreux obstacles juridiques continuent

d'empêcher le développement de syndicats indépendants et forts dans le pays. Il s'agit principalement des articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail qui fixent à 30 le nombre minimum d'affiliés pour constituer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise, et n'autorisent pas la création d'organisations syndicales de premier niveau regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises.

Dans une économie caractérisée par la prédominance de petites entreprises, de telles dispositions sont un obstacle de taille à l'exercice de la liberté syndicale. Du reste, les paragraphes 3 et 4 de l'article 459 du Code du travail constituent une ingérence injustifiée dans les élections des responsables syndicaux. Le paragraphe 3 dispose que tout travailleur, syndiqué ou non, inscrit sur la liste pour les élections peut intégrer un comité d'entreprise, en violation complète du droit des syndicats de se gérer librement, tandis que le paragraphe 4 impose d'être de nationalité équatorienne pour être élu à une fonction syndicale. La commission d'experts affirme depuis des années que ces dispositions sont contraires aux articles 2 et 3 de la convention et doivent être modifiées. Le gouvernement équatorien n'a toujours pas donné suite aux commentaires de la commission d'experts.

L'article 10(c) de l'accord ministériel n° 0130 de 2013 dispose que la direction syndicale d'une organisation perd ses attributions et ses compétences si elle n'organise pas des élections dans un délai de quatre-vingt-dix jours après l'expiration de son mandat tel que défini par les statuts de l'organisation.

Cette disposition représente une ingérence injustifiée manifeste dans les affaires internes des syndicats et risque sérieusement d'empêcher toute action syndicale. Entre-temps, ces dispositions légales ont des conséquences très concrètes pour les syndicats. En 2020, le ministère du Travail a refusé d'enregistrer l'ASTAC en tant que syndicat au motif qu'elle n'était pas composée de travailleurs de la même entreprise. L'ASTAC a contesté cette décision en justice et le 25 mai 2021, la Cour provinciale de justice de Pichincha a ordonné au ministère d'enregistrer l'ASTAC en tant qu'organisation syndicale et de réglementer l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité pour éviter que des actes de cette nature ne se reproduisent. Malgré cet arrêt, il a encore fallu sept mois au ministère du Travail pour donner suite à la demande d'enregistrement de l'ASTAC. Respectant enfin la décision de justice, le ministère a précisé à l'ASTAC que son inscription résultait d'une situation exceptionnelle qui ne donnerait pas lieu à l'enregistrement d'autres syndicats de branche. Pour couronner le tout, le ministère a également intenté un recours extraordinaire en protection, toujours en instance devant la Cour de justice constitutionnelle.

Enfin, nous déplorons l'inaction totale du gouvernement de l'Équateur à honorer ses engagements dans le cadre de la mission d'assistance technique que le Bureau a menée en décembre 2019 à la demande du gouvernement. La mission avait présenté aux mandants tripartites un projet de feuille de route afin d'entamer un dialogue tripartite et prendre ainsi des mesures pour répondre aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Depuis lors, aucune mesure n'a été adoptée pour donner effet à cette feuille de route, et le gouvernement affirme désormais qu'il ne souhaite recevoir une assistance technique que dans le domaine du dialogue tripartite dans le but d'améliorer et de renforcer la communication entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Pour les membres travailleurs, un bon point de départ pour améliorer la communication avec les travailleurs et les syndicats serait que le gouvernement respecte ses engagements internationaux en donnant effet à la feuille de route présentée par la mission d'assistance technique et en modifiant de toute urgence les dispositions légales qui ne sont pas conformes à la convention, en consultation avec les partenaires sociaux.

Membres employeurs – Pour commencer, le groupe des employeurs rappelle son désaccord avec la position de la commission d'experts en ce qui concerne cette convention et le droit de grève. Le groupe des employeurs rappelle la déclaration faite en mars 2015 par le groupe gouvernemental selon laquelle «la portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementées au niveau national». C'est dans ce sens que les employeurs abordent la présente discussion du cas de l'Équateur au titre de la convention.

Il s'agit d'un cas très ancien, examiné à de multiples reprises par la commission, la dernière fois en 2017, qui contient des questions graves et concerne une convention fondamentale: il doit donc être traité avec beaucoup d'attention. Nous constatons avec inquiétude que l'assistance technique fournie par le Bureau en 2019 n'a débouché sur aucun résultat concret. Toutefois, selon les déclarations du ministre et les informations que nous avons reçues de l'organisation d'employeurs de l'Équateur, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour soumettre la question au dialogue social afin de trouver des solutions définitives aux observations formulées par la commission d'experts, que nous appuyons sans réserve. Nous encourageons donc le gouvernement équatorien, les travailleurs et les employeurs à résoudre les questions soulevées par la commission d'experts, compte tenu des circonstances très particulières de leur système juridique et de leur pratique nationale.

Dans le même ordre d'idées, nous prenons bonne note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles l'État équatorien est en train d'élaborer une proposition législative sur cette question, avec des contributions juridiques et techniques du ministère du Travail, et en tenant compte de la participation des travailleurs et des employeurs. Le dialogue social sur cette question, dans le cadre de la volonté exprimée par le gouvernement et les acteurs sociaux, permettra également de soutenir le forum de dialogue social dans ce pays, à savoir le Conseil national des travailleurs et des salaires.

Nous souhaitons contribuer à la discussion des commentaires de la commission d'experts, sans préjudice, bien sûr, des informations que notre collègue employeur de l'Équateur partagera avec nous.

Nous soutenons les affirmations de la commission d'experts selon lesquelles les travailleurs doivent être libres de constituer les organisations de leur choix et que l'exigence d'un niveau raisonnable de représentativité pour conclure des conventions collectives est conforme aux conventions de l'OIT sur la liberté syndicale.

Sans perdre de vue ce qui précède, il est nécessaire de noter que la commission d'experts recommande la révision des normes régissant l'une des institutions qui forgent le droit collectif du travail sans prendre en considération les autres institutions du droit collectif du travail. À cet égard, nous sommes convaincus que le gouvernement équatorien et les partenaires sociaux, dans le cadre du dialogue social auquel nous avons déjà fait référence, devraient envisager une révision globale de toutes les institutions qui composent le droit du travail collectif afin de s'assurer qu'il constitue un ensemble harmonieux et conforme à la convention. En effet, toute modification isolée d'une norme aura nécessairement des répercussions sur les autres, de sorte que la réforme doit être globale si l'on veut que le système puisse continuer à fonctionner.

Ceci est particulièrement important en ce qui concerne certains aspects signalés par la commission d'experts: le nombre requis de travailleurs pour constituer un syndicat, la constitution de syndicats par branche d'activité et, surtout, le niveau de représentativité d'un syndicat pour négocier au niveau de la branche, ce qui, à notre avis, ne correspond pas à la pratique habituelle en Équateur.

Les règles régissant la négociation au niveau de l'entreprise peuvent difficilement être appliquées directement à la négociation collective au niveau de la branche. Ce serait porter un sérieux coup à l'exercice de la liberté syndicale en Équateur si nous les encourageons à constituer des syndicats de branche sans imposer des exigences claires quant à la représentativité des personnes concernées, en définissant leur champ d'action et leurs obligations.

Nous souhaitons conclure en saluant la volonté de dialogue manifestée par le gouvernement et les partenaires sociaux, et nous les encourageons une fois de plus à entreprendre de manière effective et efficace un processus de révision intégrale du forum de dialogue social de l'Équateur, comme mentionné ci-dessus, ce qui donnerait au système une cohérence interne et éviterait que des réformes isolées ne viennent contredire ou contrevenir à d'autres conventions internationales.

Membre employeur, Équateur – Afin de répondre aux observations du rapport de la commission d'experts, nous estimons nécessaire de mentionner que le droit et la liberté syndicale des travailleurs sont reconnus dans la Constitution de l'Équateur comme l'un des principes essentiels des droits des travailleurs. Cette liberté implique la constitution, l'affiliation ou la désaffiliation à tout type d'organisation, une activité qui est encouragée par l'État lui-même conformément aux dispositions de la loi, c'est-à-dire qu'il n'existe aucune restriction à la constitution d'une organisation syndicale dans le secteur privé.

La convention indique que l'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions de la convention. Conformément à ce précepte, la législation nationale, pour accorder la personnalité juridique à une organisation syndicale, ne requiert pas d'autorisation administrative préalable, garantit le droit d'élaborer ses statuts et règlements, d'élire librement ses représentants et d'organiser sa gestion sans intervention des autorités, et garantit le droit de dissoudre et de suspendre l'organisation sans aucune autorisation administrative. La convention reconnaît que l'application de certains préceptes peut toutefois être soumise à la législation de chaque signataire, comme c'est le cas, par exemple, en matière de conditions de représentativité que les travailleurs doivent remplir pour constituer une organisation syndicale selon les principes de rationalité et d'objectivité, en évitant les obstacles et en servant de garantie pour les deux parties à la relation de travail, comme l'a souligné l'Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales. Ainsi, dans le Code du travail équatorien, la loi impose un nombre minimum de 30 travailleurs pour la constitution d'un syndicat. En revanche, pour la création d'un comité d'entreprise, qui est la représentation syndicale la plus élevée, la majorité absolue des travailleurs de l'entreprise doit être réunie. Cette distinction s'explique par les différents pouvoirs attribués à ces organisations. Par exemple, le comité d'entreprise est chargé de représenter les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, dans les négociations collectives, et est même habilité à déclarer une grève si les conditions requises par la loi sont remplies. Si, au sein d'une entreprise, n'importe quel groupe, même avec un niveau minimum de représentativité, peut être reconnu comme organisation syndicale et représenter ainsi les travailleurs non syndiqués, on court le risque, d'une part, de disperser les revendications professionnelles et de compromettre la représentation légitime des travailleurs et de miner les relations entre les membres des différentes organisations qui existent dans une entreprise et, d'autre part, de déstabiliser l'entreprise au prix de sa pérennité, en raison de la complexité de l'administration des ressources et du contrôle et du respect des engagements pris.

Nous considérons donc que la liberté syndicale n'est pas restreinte par le fait d'imposer un niveau minimum de représentativité pour constituer des organisations, et nous estimons

donc que l'affirmation selon laquelle l'exigence d'un nombre minimum de membres entrave la libre constitution des organisations syndicales est erronée. Pour preuve, il existe actuellement 5 783 organisations syndicales, dont 4 054 appartiennent au secteur privé. Au premier trimestre de 2022, 32,89 pour cent des travailleurs ont un emploi convenable, 81,34 pour cent sont dans le secteur formel de l'économie, dont 46,3 pour cent sont concentrés dans les moyennes et grandes entreprises. Si l'on considère d'autre part le nombre de travailleurs dans les moyennes et grandes entreprises et le nombre d'organisations syndicales présentes dans le secteur privé, on constate que le problème de la syndicalisation se situe en dehors du secteur formel de l'économie, à savoir dans le secteur où la majorité des travailleurs ont un emploi inadéquat, avec un taux d'informalité de 70,9 pour cent et où 83,9 pour cent de travailleurs sont dépourvus de toute protection sociale, lesquels sont principalement regroupés dans des micro ou petites entreprises ou sont indépendants.

D'autre part, le rapport de la commission d'experts relève comme autre violation de la convention l'impossibilité de constituer des organisations syndicales par branche d'activité, en raison du refus du ministère de reconnaître la personnalité juridique de l'ASTAC, une affaire qui est toujours en attente d'une décision judiciaire devant la Cour constitutionnelle de l'Équateur.

La liberté syndicale étant intrinsèquement liée au droit de négociation collective, notre législation lie son exercice à un employeur donné, car c'est là que réside la possibilité d'établir les conditions propices à l'exercice et à l'amélioration de la relation de travail. Par conséquent, nous considérons que la reconnaissance des syndicats par branche, notion étrangère à notre tradition juridique, aurait un effet négatif sur les relations de travail, car plusieurs organisations seraient présentes au sein d'une même branche avec des objectifs différents susceptibles de provoquer un conflit d'intérêts, notamment lors de la négociation des conditions économiques qui régissent la relation avec les employeurs qui composent cette branche et, à son tour, des conflits entre employeurs, car même s'ils appartiennent au même secteur leurs réalités ou capacités sont très différentes.

Toute observation à propos de la liberté syndicale devrait d'abord être discutée dans le cadre d'une consultation tripartite avec les groupes d'intérêt du pays en application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail), 1976, et dans le cadre général de l'institution de la négociation collective prévue par le Code du travail, si l'on veut cerner de façon objective et rationnelle son incidence. En effet, une recommandation de modification et une consultation se limitant à certains aspects de l'intérêt d'un groupe nuiraient gravement à la sécurité juridique et à la création d'emplois convenables et mettraient en péril la pérennité du secteur formel.

Membre travailleur, Argentine – Nous, qui suivons cette commission, pouvons nous dire: encore l'Équateur. Les gouvernements changent, mais l'Équateur est à nouveau à la Commission de l'application des normes de la Conférence. Oui, les gouvernements changent et, malgré ce que nous avons entendu, les problèmes sont toujours là, en pire. Les gouvernements changent et ces problèmes empirent.

La commission d'experts, la jurisprudence nationale de la Cour constitutionnelle de l'Équateur, la Cour interaméricaine des droits de l'homme, tous ceux qui analysent les termes juridiques et les conséquences sociales du droit du travail en Équateur donnent raison aux plaintes et aux réclamations des travailleurs. Ainsi, de manière cyclique, les gouvernements, acculés par la pression internationale face à la déraison évidente, demandent rapidement une assistance technique. Dans mon pays, on dit «botter en touche», «faire semblant». Mais, en réalité, les gouvernements ne font rien et abusent d'un moyen fondé sur le dialogue social

pour remettre les solutions à plus tard. L'OIT ne peut accepter que ses outils de coopération soient utilisés de manière abusive.

Combien de fois la commission d'experts va-t-elle dire que les normes équatoriennes exigent un nombre d'adhérents excessif pour permettre la constitution de syndicats? Combien de fois la commission d'experts va-t-elle dire que les travailleurs appelés fonctionnaires ont le droit de constituer des syndicats? Les années passent et rien ne change. Jusqu'à quand?

Comment la prescription relative à une affiliation syndicale supérieure à 50 pour cent ouvrant droit à la négociation collective peut-elle encore être en vigueur? Il s'agit d'une violation flagrante de la liberté syndicale, d'une condition impossible à remplir en Équateur où les faits nient le droit.

Comment est-il possible que persiste l'interdiction de l'organisation syndicale et de la négociation collective par branche d'activité? On vient de nous dire que ce qui fonctionne dans le monde ne peut pas fonctionner en Équateur.

Dans le secteur public, cette question est extrêmement grave. Les dirigeants syndicaux font l'objet de poursuites pénales s'ils expriment des opinions qui vont à l'encontre des politiques du gouvernement. On en est arrivé à l'extrême suivant: poursuivre un dirigeant syndical du secteur public pour les opinions qu'il avait affichées sur les réseaux sociaux. C'est un critère moyenâgeux. On considère que le fonctionnaire public est un serf pour son seigneur; il n'est pas reconnu comme travailleur. Le régime du travail à l'État est chaotique, les réformes s'enchaînent, on bricole, et la commission d'experts demande au gouvernement quelle est la norme, parce que même les autorités ignorent quel est le corpus juridique applicable.

Il faut adopter une norme qui établit une base juridique pour les travailleurs de l'État, du service public, en Équateur, sans distinction artificielle entre ouvriers et employés, qui garantit le droit à la liberté syndicale dans sa totalité, droit consacré par la convention sous ses trois dimensions: liberté d'association, liberté de négociation collective et droit de grève.

Les autorités équatoriennes ont inventé l'oxymore du «renoncement obligatoire». Oui. Une contradiction intrinsèque, un euphémisme utilisé pour faire pression sur les travailleurs jusqu'à ce qu'ils renoncent à leurs droits. La Cour constitutionnelle a déclaré que ce fameux décret violait la Constitution. Toutefois, les victimes se sont retrouvées sans moyens de défense ni réparation.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Depuis plusieurs années, la commission d'experts demande souvent au gouvernement de l'Équateur de réviser son Code du travail afin d'y supprimer plusieurs restrictions arbitraires au droit des travailleurs d'organiser librement des syndicats. La commission d'experts a donné des orientations claires et précises au gouvernement sur la façon de mettre son Code du travail en conformité avec la convention. Malheureusement, elles ne sont pas suivies.

Il s'agit d'un cas important, car les lacunes du Code du travail mises en évidence par la commission d'experts concernent directement la possibilité qu'ont les travailleurs d'organiser des syndicats au niveau de l'entreprise et du secteur. À titre d'exemple, la commission d'experts a conclu que la prescription actuelle selon laquelle il faut au moins 30 travailleurs pour former un syndicat est simplement trop élevée et qu'elle constitue un obstacle déraisonnable à la formation de syndicats. En outre, à maintes reprises, elle a prié le gouvernement de lever l'interdiction actuelle sur les syndicats sectoriels que le ministère du Travail utilise pour refuser régulièrement aux travailleurs du secteur bananier leur droit d'organisation et de négociation au niveau sectoriel.

Prises ensemble, ces restrictions juridiques à la formation de syndicats visent clairement à frustrer une activité syndicale légitime et représentent une violation flagrante de la convention. Par conséquent, nous prions le gouvernement de l'Équateur de prendre immédiatement des mesures pour réviser son Code du travail conformément aux recommandations claires de la commission d'experts.

Membre travailleuse, Brésil – Je tiens à appeler l'attention de la commission sur le fait que les syndicats équatoriens nous ont informé du fait que le gouvernement avait l'intention de présenter à l'Assemblée nationale un nouveau projet de loi du travail, intitulé loi organique sur l'emploi. Ce texte, encore au stade d'avant-projet, est une attaque encore plus régressive que les textes en vigueur et au sujet desquels le gouvernement de l'Équateur a été appelé aujourd'hui devant la commission.

La proposition du gouvernement consiste à créer une nouvelle loi indépendante du Code du travail qui:

- ne concerne pas les fonctionnaires publics mais uniquement les ouvriers du secteur public, creusant ainsi la division dans la source de droit qui régit le secteur public;
- accroît l'inégalité devant la loi;
- s'appliquera aux nouveaux contrats, ce qui placera le Code du travail dans les limbes, jusqu'à sa disparition;
- constitue une ingérence gouvernementale claire dans tous les domaines de la liberté syndicale au sens du droit à la liberté d'association, de la négociation collective et de la grève.

On peut donner brièvement quelques détails de cette proposition:

- limites à la formation d'un syndicat: de 30, nombre de membres minimum actuel (ce qui est déjà excessif et a été relevé par la commission d'experts), ce chiffre est élevé à 50;
- la protection des dirigeants syndicaux contre les actes de discrimination antisyndicale, dont le licenciement, se limite exclusivement au paiement d'une indemnisation dont les montants ont été considérablement diminués depuis 2020;
- l'ingérence du gouvernement lorsqu'il s'agit de déterminer le contenu des statuts des organisations syndicales;
- l'interdiction définitive de la négociation collective dans le secteur public pour la catégorie de travailleurs appelés ouvriers;
- l'interdiction du droit de grève dans les services publics.

Les dispositions prévues par ce projet de loi sont absolument contraires aux normes internationales du travail et, en particulier, à la convention. Il est donc prioritaire et urgent que la commission décide d'un plus grand accompagnement. Nous demandons l'organisation d'une nouvelle mission de haut niveau afin de prévenir ce recul encore plus considérable et de concrétiser l'accompagnement international.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime également au nom de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO). Dans son rapport, en ce qui concerne l'Équateur, la commission d'experts dit qu'elle a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 346 du Code organique intégral pénal.

Nous sommes tout à fait d'accord qu'il faut abroger cette disposition du droit positif équatorien, car elle représente une incrimination grave de l'un des droits fondamentaux des personnes qui travaillent.

Nous n'avons rien à ajouter à ce que l'on sait et qui a été dit, notamment la reconnaissance universelle du droit à la liberté syndicale consacré par les instruments constitutifs de l'OIT et réaffirmé par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et par les chartes constitutionnelles, depuis la Constitution mexicaine de Querétaro (1917).

Au moyen de la liberté syndicale et de ses principaux instruments que sont la négociation collective et la grève, les travailleurs peuvent équilibrer des relations de travail qui sont fondamentalement inégales en raison de l'asymétrie de pouvoirs entre l'employeur et le travailleur, pris individuellement. La liberté syndicale constitue un droit qui comprend une série de manifestations diverses, difficiles à synthétiser, à tel point que la meilleure définition de la liberté syndicale est celle qui figure à l'article 3 de la convention, en ce que la liberté syndicale est le droit d'avoir une activité syndicale.

Dans le cadre de ce concept, la liberté syndicale permet le développement autonome de l'activité des organisations de travailleurs en vue de la promotion et de la défense des intérêts des travailleurs, conformément à l'article 10 de la convention.

Dans la dynamique de l'exercice de l'activité syndicale, l'État ne peut intervenir d'une manière punitive contre l'exercice du droit à la liberté syndicale, comme il le fait en Équateur. C'est une doctrine établie par le Comité de la liberté syndicale, de manière répétée, et comme l'indique l'observation de la commission d'experts en l'espèce.

Par conséquent, nous prions la République équatorienne de respecter strictement la liberté syndicale en abrogeant l'article 346 du Code organique intégral pénal afin d'ouvrir la voie à une plus grande autonomie et à une plus grande liberté syndicale des organisations de travailleurs dans le pays.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom des trois centrales syndicales de Colombie: la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et la Confédération générale du travail (CGT). Nous sommes immensément préoccupés par le niveau de violation de la liberté syndicale en Équateur sous ses trois facettes: association, négociation collective et grève.

En Équateur, seuls 3,6 pour cent des 8 500 000 travailleurs ont pu se syndiquer, ce qui représente l'un des taux les plus faibles de la région, à peine inférieur à celui de la Colombie, où la syndicalisation dans le secteur privé n'atteint pas non plus les 5 pour cent.

La prescription excessive selon laquelle il faut 30 travailleurs d'une même entreprise pour constituer un syndicat, quand 89 pour cent des entreprises du pays sont des microentreprises ou de petites entreprises de moins de 25 travailleurs, fait qu'il est impossible, dans la pratique, de s'affilier à un syndicat. Si l'on ajoute à cela le fait que le gouvernement refuse catégoriquement de permettre la création de syndicats de branche ou sectoriels, l'association syndicale reste un droit marginal en Équateur et n'est pas le droit fondamental qu'il est.

Le gouvernement de l'Équateur fait la sourde oreille aux appels de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, ainsi qu'à ceux de la Cour constitutionnelle. À plusieurs reprises, le syndicat Front des travailleurs des plateformes numériques (FRENAPP) a essayé de s'enregistrer auprès du ministère; celui-ci, contrairement aux recommandations de cette maison, ne leur accorde pas la personnalité juridique. Même si le ministère est tenu de

réglementer l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité, le ministère et le bureau du procureur général insistent sur le fait que seuls les travailleurs d'un employeur commun et en relation de dépendance peuvent s'affilier, ce qui revient à ignorer superbement l'article 3 de la convention. Quel étrange pays!

Bien que la législation équatorienne envisage la négociation collective au plus haut niveau, la pratique et les obstacles gouvernementaux l'empêchent, dans les faits, comme cela est également le cas en Colombie où, par exemple, l'association de footballeurs professionnels n'a pas pu négocier ses demandes. Ces vides juridiques, ou cette absence de réglementation spécifique, en Équateur comme en Colombie, sont utilisés, par les entrepreneurs et les gouvernements antisyndicaux, pour empêcher la liberté syndicale et l'avancée de la négociation collective.

L'Équateur porte une initiative législative aux dispositions arbitraires qui font que le gouvernement de l'Équateur mérite de vifs reproches pour son manquement grave à la convention. Une mission de haut niveau serait une mesure plus que nécessaire. Nous sommes avec vous, camarades travailleurs d'Équateur!

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Cela devient une habitude pour la commission de discuter de l'Équateur, que ce soit pour la convention dont il est question aujourd'hui ou pour la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, trois fois ces cinq dernières années ou quatre fois ces huit dernières années.

Si l'on ajoute les observations de la commission d'experts et les cas en instance devant le Comité de la liberté syndicale aux décisions de la plus haute instance judiciaire de l'Équateur et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, on peut affirmer que, à ce stade, il ne s'agit plus d'une discussion technique ou juridique, mais d'un cas d'obstination politique et de mauvaise foi de trois gouvernements distincts.

Sans oublier les missions du BIT: il y a d'abord eu la mission technique de janvier 2015 à la suite de laquelle une série de recommandations ont été formulées sur le droit des fonctionnaires de constituer les syndicats de leur choix, et ensuite la mission d'assistance technique, menée en décembre 2019 à la demande du gouvernement. À son issue, un projet de feuille de route a été présenté dans le but d'entamer un dialogue tripartite et de prendre ainsi des mesures pour répondre aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT, mais finalement aucune de ses recommandations n'a été suivie par le gouvernement.

Et, aujourd'hui, il semble y avoir une nouvelle demande d'assistance technique. Mais je m'interroge: pour quoi faire?

Si j'étais assis dans l'allée centrale de cette salle et que je représentais un gouvernement qui n'invoque pas les catastrophes naturelles ni les pandémies pour ne pas honorer ses obligations et surtout pour éviter de contribuer financièrement au bon fonctionnement de cette Organisation, je serais offusqué par les ressources gaspillées en assistance technique dont il n'est finalement fait aucun cas.

Pour beaucoup, une semaine au Centre de Turin suffit pour comprendre la portée et les limites de cette convention fondamentale, alors que d'autres, moins chanceux, se contentent des publications du Département des normes internationales du travail, également disponibles en espagnol.

Même les collègues du groupe des employeurs, pourtant très critiques ces dernières années sur certains aspects de l'application de la convention, s'accordent à reconnaître qu'en ce qui concerne le secteur public nous sommes face à une violation manifeste.

Le ministre affirme que l'un des objectifs du gouvernement est d'en finir avec les inégalités. Soit il ment, soit il se trompe, car cet objectif ne pourra être atteint sans respecter les conventions fondamentales.

Nous souhaiterions que la commission convienne de conclusions qui contribuent effectivement à une résolution positive de ce cas à court terme. Ce n'est pas d'une assistance technique supplémentaire dont a besoin le gouvernement équatorien, mais de plus de fermeté.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – J'ai écouté attentivement les interventions des membres travailleurs de l'Argentine et de la Colombie, et de l'observateur de l'ISP.

Je vais y répondre avec beaucoup de tact, car tout le monde mérite le respect et je fais partie de ces gens qui respectent les opinions divergentes. Je suis membre du «gouvernement de la rencontre» qui respecte les différences d'opinions. C'est en respectant l'avis des autres que l'on donne de la valeur à l'opinion de chacun; il ne s'agit pas forcément de la partager, mais de la respecter. Je vais commencer par réfuter les propos du membre travailleur de la Colombie qui a parlé de l'Équateur en ces termes, et je cite: «quel étrange pays». Je ne tolère pas ces propos. Je n'accepte pas que, entre Latino-Américains, il soit fait référence à mon pays de manière si erronée et tendancieuse. Mon pays mérite d'être respecté autant que je respecte la Colombie, un pays avec qui nous entretenons des liens très étroits. Il y a quelques mois, j'ai eu l'immense plaisir d'accueillir à Quito le ministre du Travail de la Colombie, M. Ángel Cabrera, un gentleman dans sa fonction publique. C'est pourquoi je n'accepte pas ces propos prononcés par le membre travailleur de la Colombie. Je ne les tolère pas personnellement, mais ni le ministère du Travail de mon pays ni le gouvernement que dirige le Président Lasso ne les acceptent non plus. La liberté syndicale, une liberté syndicale absolue, existe en Équateur. Ce qui n'est pas permis, c'est de détourner cette liberté pour manifester violemment. Dans mon intervention, j'ai parlé du respect total de la grève dans mon pays, à condition toutefois qu'elle ne génère pas de violence.

Je tiens à signaler que le Front unitaire des travailleurs (FUT) de mon pays a toujours été reçu au ministère du Travail. De plus, ces dernières semaines en Équateur, nous avons tenu plusieurs réunions avec les dirigeants du FUT, dont M. Mesías Tatamuez, avec qui j'entretiens de très bonnes relations. J'ai également de très bonnes relations avec le président de la Confédération des travailleurs de l'Équateur, M. Edgar Sarango, et mes relations sont tout aussi bonnes avec M. Richard Gómez de la Centrale unitaire des travailleurs de l'Équateur (CUT). Nous mettons en place un climat d'entente entre les travailleurs et les employeurs, c'est ainsi que procède le gouvernement actuel et nous rejetons évidemment les propos précédemment tenus.

Quant aux affirmations du membre travailleur de l'Argentine, le «renoncement obligatoire» a été établi en Équateur lors du précédent régime, un régime différent du nôtre, de celui qui gouverne actuellement le pays. Il ne peut y avoir de renoncement obligatoire, celui-ci doit être volontaire. Mais soyons clairs: c'est un régime différent du nôtre qui a instauré la notion de renoncement obligatoire en Équateur en adoptant, il y a onze ans, le décret n° 813. Nous ne pouvons accepter que le gouvernement du Président Lasso soit associé à cette notion absurde de renoncement obligatoire.

Ma position sera la même à l'égard de l'observateur de l'ISP en ce qui concerne la liberté syndicale. J'affirme qu'en Équateur le gouvernement est entièrement démocratique et accepte l'opinion des autres pour autant qu'elle soit respectueuse, bien sûr. Pour être respecté, il faut d'abord faire preuve de respect.

Ce climat amical a permis que nous n'ayons, en Équateur, pratiquement aucun conflit du travail, à l'exception de cas qui surviennent forcément dans un pays démocratique comme le

nôtre. Mes salutations à la Colombie et à l'Argentine, car j'ai fait référence à ces deux pays dont les interventions méritaient une réponse appropriée, respectueuse, prudente et opportune de ma part.

L'Équateur respectera toujours les droits des travailleurs mais, et c'est là le point important, nous voulons également respecter les droits des personnes qui n'ont pas d'emploi. Le droit au travail est le droit humain le plus important après le droit à la vie. Dans mon pays et dans tous les pays où existe une économie informelle et où des citoyens n'ont pas d'emploi, ce droit au travail est violé. Nous nous battons pour ces personnes dans le respect de tous les droits acquis des travailleurs et de toutes les organisations syndicales que j'ai rencontrées et avec qui nous avons discuté. Ces dernières semaines, nous avons eu des réunions avec les dirigeants du FUT et nous discutons d'une loi sur le travail qui pourrait générer des emplois pour ceux qui n'en ont pas, qui pourrait réparer les dommages que subissent ces Équatoriens qui vivent d'emplois informels (que nous appelons *tachuelo* ou *chamba* en Équateur) et qui, s'ils ne trouvent pas de travail ce jour-là, mangent mal ou ne mangent pas du tout. C'est pour eux que nous travaillons et pas uniquement pour les travailleurs qui sont bien lotis.

Nous défendons les droits des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou pas. À ce propos, il existe une liberté d'organisation en Équateur, pour répondre à une personne qui a affirmé le contraire, mais nous nous inquiétons du sort des personnes qui ne travaillent pas, de ces sept Équatoriens sur dix qui sont au chômage, sont sous-employés ou vivent dans l'informalité. Telle est la philosophie que suit notre gouvernement. Nous continuerons de nous battre pour les droits des non-travailleurs comme des travailleurs.

Membres travailleurs – À titre de remarque préliminaire, nous notons que le groupe des employeurs a exprimé sa position quant au droit de grève. Par conséquent, nous devons faire de même et redire que, pour le groupe des travailleurs, le droit de grève est pleinement couvert par la convention. Nous réitérons également notre appui à la commission d'experts.

Ensuite, nous tenons à remercier le gouvernement de l'Équateur pour ses commentaires et les autres intervenants pour leurs interventions. Toutefois, nous ne pouvons que déplorer le manque de volonté affiché, malgré tous les mots du ministre, le manque de volonté affiché du gouvernement de l'Équateur de s'acquitter de ses obligations internationales et de donner pleinement effet aux dispositions de la convention.

Nous rappelons que la commission d'experts exprime ses préoccupations concernant plusieurs dispositions juridiques qui ne sont pas conformes à la convention et que certains de ces problèmes, dont le seuil excessif fixé au nombre minimum de membres pour créer un syndicat, sont là depuis 1992. Pendant ce temps, les lois équatoriennes continuent à saper les droits des travailleurs de former des syndicats et de s'y affilier, en particulier dans le secteur public, et à entraver les activités syndicales. Par conséquent, nous prions le gouvernement de l'Équateur de modifier, de toute urgence, les lois suivantes afin de mettre la législation en conformité avec la convention:

- les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail qui exigent un nombre excessif de travailleurs pour rétablir des associations de travailleurs, des comités d'entreprise ou des assemblées visant à organiser des comités d'entreprises et qui rendent impossible la création d'organisations syndicales par branche d'activité; puis l'article 10(c) de l'arrêté ministériel n° 0130 de 2013 portant réglementation des organisations professionnelles, qui fixe des délais obligatoires à l'organisation d'élections syndicales;
- l'article 459, paragraphe 4, du Code du travail qui impose d'avoir la nationalité équatorienne pour être éligible à une fonction syndicale;

- l'article 459, paragraphe 3, du Code du travail qui permet aux travailleurs qui ne sont pas membres du comité d'entreprise de se présenter, indépendamment des dispositions du règlement du comité;
- l'article 11 de la loi organique de réforme, qui exclut certaines catégories de travailleurs du secteur public du droit de former des syndicats ou de s'y affilier;
- la loi organique de réforme, qui octroie des privilèges à la plupart des comités de fonctionnaires et prive toutes les autres organisations de la possibilité de défendre les intérêts de leurs membres; et, enfin,
- le décret n° 193 qui prévoit la dissolution administrative des syndicats du service public.

Nous avons relevé, dans les interventions du gouvernement, que celui-ci s'employait, avec une équipe technique du BIT, à réformer les lois sur la création de syndicats. Toutefois, à notre connaissance, ce processus est conduit sans la participation de syndicats: nous en sommes donc réduits à nous interroger sur l'attachement du gouvernement au dialogue social. Nous insistons sur le fait que ces modifications doivent être élaborées et adoptées en pleine consultation avec les syndicats les plus représentatifs et se conformer strictement aux recommandations de la commission d'experts et la feuille de route de 2019 convenue avec l'OIT.

Les membres travailleurs prient également le gouvernement de l'Équateur d'exécuter immédiatement la décision du 25 mai 2021 de la Cour provinciale de justice de Pichincha, qui a ordonné au ministre du Travail de régir l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité afin de permettre aux travailleurs de différentes entreprises de former un syndicat.

En outre, les membres travailleurs déplorent le climat antisyndical généralisé qui prévaut dans le secteur public et prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement des mesures pour promouvoir un environnement propice au plein exercice des droits des travailleurs à la liberté syndicale. Nous prions également le gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement de la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation (UNE). Nous pensons que certains mots ont été mal compris, ce que nous déplorons, et nous pensons que le mieux est de poursuivre le dialogue au niveau national pour préciser les choses et bien se comprendre au lieu d'essayer de régler les choses ici. Nous prions instamment le gouvernement de l'Équateur de donner effet à la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Je remercie le ministre équatorien pour les informations qu'il a communiquées et mon collègue du groupe des travailleurs pour la discussion que nous avons suivie avec beaucoup d'attention, aussi bien les préoccupations des travailleurs que les explications du gouvernement, et, surtout, la forme proposée pour apporter une réponse nationale, et surtout tripartite, à la mise en correspondance de la législation équatorienne avec les concepts de la convention, comme vient de le dire mon collègue des membres travailleurs.

Nous pensons que ce cas a été suffisamment examiné dans cette salle, à différentes reprises, et que l'heure est venue pour les gouvernements et les partenaires sociaux d'agir. Nous voulons croire que, très rapidement, des mesures concrètes seront prises en ce sens. Nous réaffirmons que cela doit se faire dans le cadre de la coopération tripartite, avec un dialogue de bonne foi, mais, surtout, en encourageant une discussion complète sur la question avec les différentes institutions du droit collectif du travail concernées afin de parvenir à une véritable solution.

Il convient également de tenir compte des circonstances nationales, dans les limites posées par les normes de la convention qui nous servent de référence s'agissant de la réglementation du droit à la liberté syndicale.

Nous rappelons au gouvernement que, bien entendu, l'assistance technique du BIT est à sa disposition pour ce qui concerne la forme et le fond du dialogue social qu'il est envisagé de mener pour garantir que la législation et la pratique sont alignées sur les dispositions de la convention.

Nous comprenons qu'aucune référence à la grève ne doit figurer dans les conclusions de ce cas. Nous espérons enfin que le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborera et enverra un rapport à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2022, sur la situation du dialogue et les solutions proposées par le gouvernement et les partenaires sociaux.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec regret qu'aucune mesure n'a été prise pour donner suite à l'assistance technique que le Bureau a fournie en décembre 2019.

La commission a également noté les problèmes de longue date concernant le respect de la convention en Équateur.

La commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures pour favoriser des conditions propices à la pleine jouissance du droit des travailleurs et des employeurs à la liberté syndicale. La commission a noté que tant le gouvernement que les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la réforme de la législation du travail. La commission a exprimé l'espoir que le gouvernement saisisrait cette occasion pour rendre sa législation et sa pratique pleinement conformes à la convention, en consultation avec les partenaires sociaux.

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

- **assurer le plein respect du droit des travailleurs, y compris des fonctionnaires, de constituer des organisations de leur choix pour la défense collective de leurs intérêts, y compris pour la protection contre la dissolution ou la suspension administrative;**
- **modifier la législation afin d'assurer que les conséquences de tout retard dans l'organisation d'élections syndicales sont établis dans les statuts des organisations elles-mêmes;**
- **assurer l'enregistrement de l'Union nationale des enseignants (UNE);**
- **donner effet à la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique du BIT;**
- **lancer un processus de consultation des partenaires sociaux afin de réformer le cadre législatif actuel et, ainsi, de renforcer la cohérence de l'ensemble de la législation pertinente et de la rendre conforme à la convention;**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission demande au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Nous avons pris note des conclusions. L'État équatorien qui protège le droit d'organisation et d'association appropriée des groupes sociaux, des groupes productifs et des groupes professionnels, entre autres groupes, donne toujours aux différents ministères les moyens d'élaborer une politique publique et les textes d'application qui garantiront précisément les droits consacrés par la Constitution politique de l'État et, bien entendu, par les traités internationaux.

Ainsi, le ministère du Travail, que j'ai l'honneur de diriger grâce à la générosité du Président Guillermo Lasso, a pris l'arrêté ministériel n° 130, d'août 2013, portant réglementation des organisations professionnelles. Il s'agit du seul instrument normatif qui réglemente cette pratique.

Dans l'ordre juridique équatorien, s'agissant du travail, nous avons le Code du travail, qui date de 1938, et la loi organique de la fonction publique, qui régit les activités professionnelles du secteur public, en définissant la liberté syndicale pour les personnes qui travaillent tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'arrêté ministériel n° 130, d'août 2013, dont je viens de parler, conformément aux dispositions de la Constitution politique de l'État, garantit la liberté syndicale, je le répète, garantit la liberté syndicale et réglemente la création des syndicats, l'enregistrement des statuts, l'élection des dirigeants. Il porte ratification, à cette fin, des conventions nos 87, 98, 110 et 141 de l'OIT, directement liées à la liberté syndicale et à la protection du droit d'organisation et de négociation collective.

Pour ce qui concerne les organisations de travailleurs ruraux et leur fonction dans le développement économique et social, le ministère du Travail recherche constamment à améliorer ses produits. C'est ainsi que ce gouvernement d'ouverture a engagé des réunions avec les centrales syndicales de l'Équateur afin de parvenir à un consensus, tant technique que juridique.

En tant que ministre du Travail, j'ai reçu à de multiples reprises tous les dirigeants syndicaux de toutes les organisations syndicales, avec respect, donnant, offrant, suscitant cet environnement amical si nécessaire pour que les travailleurs et les employeurs puissent se parler. Je préside le Conseil national du travail et des salaires et, lors de ses réunions, j'ai vu une camaraderie très positive par rapport aux travailleurs ou à leurs représentants et aux représentants des employeurs.

Nous cherchons à promouvoir, régir et construire, avec toutes les bases sociales, une mise à jour des normes, en cherchant toujours à garantir les droits qui ne bénéficient pas uniquement à un secteur de notre pays, mais à l'ensemble de la collectivité, ainsi qu'à la promotion des principes sociaux.

Ce gouvernement, aux affaires depuis mai 2021, cherche à participer constamment aux tables rondes organisées avec tous les secteurs concernés par l'élaboration et l'amélioration des normes, ainsi qu'à tirer parti de l'assistance internationale qui nous aidera à veiller au respect

des droits des travailleurs, en suscitant un dialogue social fructueux et durable. Par ce dialogue, on vise à créer des projets de loi durables et répondant aux besoins sociaux des parties concernées par cette tâche.

Nous comptons que la voie sera sûre, marquée par le dialogue social, des propositions de bénéfices pour tous les acteurs et organisations sociales, et nous attendons à pouvoir vous présenter toutes les avancées d'un dialogue social qui encourage la reprise à visage humain pour construire l'Équateur des opportunités.

Fidji (ratification: 1974)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le gouvernement fidjien se range à l'avis de la commission d'experts. La loi sur l'ordre public de 1969 est en vigueur aux Fidji depuis son indépendance, en 1970, et est là pour assurer le maintien de l'ordre dans le pays et faire que la sécurité de la population ne soit pas compromise.

Partout dans le monde, les actes de terrorisme, les émeutes raciales et la stigmatisation religieuse et ethnique ont amené les pays à mettre en place des mesures de préservation légales. Les Fidji ne font pas exception puisque nous avons aussi connu des actions terroristes en 2000. Or notre législation n'avait pas les garde-fous nécessaires pour lutter contre ces actes. La loi d'amendement sur l'ordre public de 2012 a remédié à cette situation en modernisant la loi sur l'ordre public de 1969 en y ajoutant des dispositions qui combattent effectivement le terrorisme, les atteintes à l'ordre public et à la sécurité, et la stigmatisation raciale et religieuse, les propos haineux et le sabotage économique.

Membres employeurs – Cette convention est une convention fondamentale de l'OIT qui traite de l'abolition du travail forcé. C'est un sujet très grave qui mérite toute notre attention. Cette convention a été conçue pour compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, que les Fidji ont également ratifiée. Elle préconise l'interdiction du recours à toute forme de travail forcé ou obligatoire dans cinq cas spécifiques. Trois portent sur l'utilisation du travail forcé ou obligatoire à titre de coercition politique, en tant que mesure de discipline du travail ou en tant que punition pour avoir participé à des grèves.

Afin de replacer les choses dans leur contexte, il faut savoir que les Fidji ont ratifié la convention en 1974, que la commission d'experts a formulé cinq observations sur l'application par les Fidji de cet instrument en droit et dans la pratique depuis 1996, et que, plus récemment, la commission d'experts a formulé des observations en 2014, 2017 et 2021.

Pour ce qui est des observations de la commission d'experts à propos de l'application de la convention par les Fidji, les membres employeurs notent que le fond du problème, dans le cas qui nous occupe, vient de diverses dispositions législatives qui peuvent entraîner l'imposition des sanctions impliquant du travail obligatoire pour des activités liées à l'expression d'opinions politiques qui vont à l'encontre de l'ordre politique, social et économique établi.

Ces dispositions législatives sont:

- L'article 14 de la loi sur l'ordre public, qui prévoit des peines pouvant aller jusqu'à trois ans de prison pour l'utilisation de propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion, ou des comportements destinés à perturber l'ordre public ou de nature à

provoquer une telle perturbation, et pour avoir reçu de l'un ou l'autre fonctionnaire de police une injonction à se disperser ou à empêcher une obstruction ou destinée à maintenir l'ordre dans un lieu public, sans excuse licite, avoir contrevenu à cette injonction ou ne pas l'avoir suivie.

- L'article 17 de la loi sur l'ordre public, qui prévoit des peines pouvant aller jusqu'à dix ans de prison pour avoir propagé toute annonce ou avoir tenu tout propos susceptible de saper ou saboter, ou de tenter de saper ou saboter l'économie ou l'intégrité financière des Fidji.
- L'article 67 *b), c) et d)* du décret sur les crimes de 2009, qui prévoit des peines de sept ans de prison pour la tenue de propos séditeux, pour avoir imprimé, publié, vendu, proposé à la vente, diffusé ou reproduit des publications séditeuses, ou importé une publication séditeuse.

Les membres employeurs notent que le gouvernement a indiqué que la loi sur l'ordre public est destinée à assurer la sécurité de la population contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique, les propos haineux et le sabotage économique. Les membres employeurs notent que l'article 1 *a)* de la convention interdit l'utilisation de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Nous rappelons aussi que, dans l'Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, la commission d'experts a observé que les Constitutions nationales et autres textes législatifs en vigueur dans presque tous les pays du monde contiennent des dispositions qui reconnaissent la liberté de pensée et d'expression, le droit de réunion pacifique, la liberté d'association, le droit de ne pas être arrêté pour un motif arbitraire et le droit à un procès équitable.

L'Étude d'ensemble de 2012 poursuit en disant que, en l'espèce, la convention n'interdit pas d'appliquer des sanctions comportant du travail obligatoire aux personnes qui utilisent la violence, incitent à la violence ou perpètrent des actes de violence.

La commission d'experts a précisé dans l'Étude d'ensemble de 2012 qu'un pays ne peut déroger à ce principe général que de manière limitée dans le temps, qu'en cas de circonstances exceptionnelles d'une extrême gravité. L'Étude d'ensemble rappelait aussi que, lors de l'examen de la compatibilité de la législation et de la pratique nationales avec la convention, les infractions prévues par les lois réprimant la diffamation, la sédition et la subversion ne doivent pas être définies en des termes si larges qu'ils puissent donner lieu à l'imposition de sanctions comportant du travail obligatoire comme mesure de coercition politique ou comme sanction à l'encontre des personnes ayant exprimé des opinions politiques ou idéologiques.

Les membres employeurs appuient les observations de la commission d'experts sur ce point dans le cas de l'application de la convention par les Fidji, et nous exhortons le gouvernement des Fidji à mettre son droit pénal et sa pratique en conformité avec la convention pour faire en sorte que personne ne soit exposé à des sanctions pénales impliquant du travail obligatoire, y compris du travail pénitentiaire obligatoire, pour le seul fait d'avoir exprimé pacifiquement des opinions politiques opposées à l'ordre politique, social et économique établi, notamment par l'exercice de la liberté d'expression ou de réunion.

Les membres employeurs appuient aussi la demande faite au gouvernement fidjien pour qu'il fournisse des informations sur la manière dont les dispositions législatives précitées sont appliquées, en droit comme dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous prenons note de l'inscription en dernière minute du gouvernement des Fidji, quelques heures à peine avant l'examen du cas. Nous notons avec regret que cet enregistrement tardif a comme effet d'empêcher les membres de la commission de préparer comme il faut un examen complet de ce cas aujourd'hui. Cela va inévitablement compliquer nos discussions. Les membres travailleurs rappellent l'importance du mandat de la commission qui consiste à offrir un forum tripartite pour un dialogue sur des questions en suspens se rapportant à l'application des conventions internationales du travail qui ont été ratifiées. Un refus d'un gouvernement de participer aux travaux de cette commission est un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Après ces remarques liminaires, intéressons-nous à la question soulevée par la commission d'experts.

Comme l'avait déjà fait observer la commission d'experts en 2014 et 2017, la législation des Fidji contient des dispositions qui permettent d'imposer des peines d'emprisonnement impliquant du travail obligatoire à titre de sanction pour la tenue ou l'expression d'opinions politiques ou d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Plus précisément, la loi sur l'ordre public, tel qu'amendée en 2012, et le décret sur les crimes de 2009 érigent en crime une série d'activités en rapport avec l'exercice de la liberté d'opinion et d'expression et de la liberté de réunion, et prévoient des peines de sanction, tandis que l'article 43(1) de la loi sur les prisons et le système pénitentiaire de 2006 stipule que tout condamné peut être tenu d'effectuer du travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison, dans toute activité pouvant être prescrite par les règlements ou sur ordre du commissaire. Dans un tel cadre pénal, l'exercice des libertés les plus fondamentales constitue un risque important pour les travailleurs et leurs représentants. La liste des libertés que la loi fidjienne assimile à des crimes est longue et les sanctions disproportionnément sévères.

L'article 14 de la loi sur l'ordre public qualifie de crime le fait de tenir des propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion qu'il assortit d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à trois ans. La même sanction s'applique aux comportements destinés à perturber l'ordre public ou pour ne pas avoir suivi l'ordre d'un fonctionnaire de police de se disperser.

L'article 17 prévoit des peines jusqu'à dix ans de prison pour avoir propagé toute annonce ou avoir tenu tout propos susceptible de saper ou saboter, ou de tenter de saper ou saboter l'économie ou l'intégrité financière des Fidji.

L'article 67 *b), c) et d)* du décret sur les crimes de 2009 prévoit des peines de sept ans de prison pour la tenue de propos séditieux, pour avoir imprimé, publié, vendu, proposé à la vente, diffusé ou reproduit des publications séditieuses, ou importé une publication séditieuse. Le terme séditieux n'est pas défini et peut donc être utilisé dans un sens large pour sanctionner des activités légitimes.

Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts qui estiment que ces dispositions sont libellées en termes tellement généraux qui peuvent entraîner une violation de l'article 1 *a)* de la convention, qui enjoint aux États Membres de supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Le simple fait de conserver ce cadre pénal est d'autant plus préoccupant que la loi sur l'ordre public est régulièrement utilisée pour refuser de manière arbitraire la tenue de réunions syndicales et de rassemblements publics. Nous rappelons

également que l'article 13 de cette loi prévoit des peines de prison pouvant aller jusqu'à six mois et assorties de la possibilité d'un travail obligatoire pour avoir simplement participé à une réunion ou manifestation syndicale non autorisée.

Les membres travailleurs soulignent une fois encore que la convention protège les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi en disposant que, dans le contexte de ces activités, elles ne peuvent être punies de sanction impliquant une obligation de travailler.

L'éventail des activités protégées recouvre le droit à la liberté d'expression, exercée de manière verbale ou par le biais de la presse ou d'autres moyens de communication, ainsi que le droit d'association et de réunion par lesquelles les citoyens veulent assurer la diffusion et l'acceptation de leurs points de vue. Les menaces et les peines d'emprisonnement et de travail forcé pèsent sur les travailleurs et leurs représentants chaque fois qu'ils expriment des opinions contraires à la position officielle du gouvernement.

Les lois des Fidji compromettent gravement l'exercice de ces libertés et contreviennent à la convention. Cette situation requiert une action d'urgence pour rétablir les droits fondamentaux et les libertés fondamentales et les membres travailleurs demandent la révision, sans délai, de ces dispositions pénales et leur mise en conformité avec les recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Fidji – La convention met en lumière la loi et la pratique des Fidji, par lesquelles peut être imposé à tout responsable syndical ou à tout citoyen ordinaire d'effectuer du travail obligatoire en prison. À l'heure actuelle, la loi et la pratique demeurent inchangées en dépit de plusieurs demandes adressées dans le passé par la commission d'experts au gouvernement fidjien. La loi, en particulier la loi sur l'ordre public, amendée en 2012, et le décret sur les crimes ainsi que le décret sur les partis politiques de 2013, attaquent vigoureusement les syndicats et leurs dirigeants en plusieurs de leurs articles, comme l'a indiqué la commission d'experts.

En 2019, en ma qualité de secrétaire national du Congrès des syndicats des Fidji (FTUC), et en compagnie de dix autres responsables syndicaux de l'ensemble du pays, j'ai été arrêté et emprisonné. De même, 29 autres membres du Syndicat national des travailleurs ont été mis en prison le 1^{er} mai 2019. À la même période, quelque 2 000 travailleurs ont été menacés d'arrestation par la police dans tout le pays. Moi-même, parce que je suis à la tête du FTUC, comparais encore devant la justice, accusé d'avoir suscité de l'anxiété publique lorsque j'ai parlé aux médias des licenciements de 2 000 travailleurs de la Compagnie des eaux des Fidji.

L'ingérence de la police dans les relations industrielles est aussi source de préoccupation, tout comme les tactiques d'intimidation qu'elle utilise contre les travailleurs. Laissez-moi vous dire que la loi d'amendement sur l'ordre public donne des pouvoirs illimités au commissaire de police, par l'article 11(a) de son décret, et lui confère des moyens et des prérogatives qui sont généralement réservés à des représentants du pouvoir judiciaire et en instance. Elle donne aussi des pouvoirs illimités aux policiers pour disperser des rassemblements publics ou privés et, si le fonctionnaire de police voit une menace pour la sécurité publique, il peut aussi s'en servir pour intimider des travailleurs sur leur lieu de travail.

Lorsque le gouvernement prétend que ces dispositions ont pour but d'assurer la sécurité du public contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique et le sabotage économique, il jette de la poudre aux yeux. Les Fidji n'ont absolument pas besoin de lois aussi draconiennes parce qu'il n'y a absolument aucune menace dont le gouvernement pourrait prouver l'existence. Tout cela est de l'intimidation pour instiller de la

crainte dans la population, et aussi l'évocation du sabotage public, ou sabotage de l'économie, est là pour s'assurer que les syndicats ne fassent pas grève ou ne manifestent aucunement, de quelque manière que ce soit.

À six reprises au moins, le FTUC a sollicité des autorisations de manifester contre l'imposition de textes de loi sur le travail qui ne respectent pas les conventions fondamentales de l'OIT. Toutes ces demandes ont été rejetées sans donner la moindre raison. Mes comparutions en justice ont été nombreuses au fil des ans et je suis actuellement en liberté sous caution. L'audience devrait avoir lieu fin octobre. Si je suis reconnu coupable, je pourrais être condamné à de la prison, jusqu'à trois ans, une peine assortie de travail pénitentiaire obligatoire.

La commission d'experts a demandé de manière répétée au gouvernement de revoir les articles 10, 14 et 17 du décret d'amendement sur l'ordre public et l'article 67 du décret sur les crimes et faire en sorte que les droits fondamentaux soient respectés, en droit comme dans la pratique. Rien n'a été fait par le gouvernement s'agissant de l'une ou l'autre de ces demandes, si ce n'est qu'il a donné des assurances qu'il s'y conformerait, ce qui, réellement, ne tient plus la route maintenant.

Nous rappelons que le Conseil d'administration du BIT avait décidé l'envoi d'une mission de contacts directs aux Fidji en 2019. Nous attendons toujours cette visite et je prie instamment la mission de se rendre aux Fidji sans plus de retard.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie et le Monténégro**, pays candidats, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelle des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention, et nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

En tant que signataire de l'accord de Cotonou, l'UE et les Fidji ont engagé un dialogue politique global, équilibré et approfondi, portant sur les droits de l'homme, y compris les droits du travail, comme condition préalable au développement durable, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté.

Les Fidji et l'UE coopèrent également par le biais de l'accord de partenariat économique appliqué depuis juillet 2014, qui engage les parties à soutenir les droits sociaux.

Nous remercions le Bureau et lui apportons notre plein soutien pour son engagement constant dans la promotion des droits du travail aux Fidji. Nous remercions la commission d'experts pour le rapport sur la mise en œuvre de la convention aux Fidji.

L'UE et ses États membres sont gravement préoccupés par les rapports faisant état de sanctions d'emprisonnement impliquant un travail obligatoire en tant que punition pour avoir tenu ou exprimé des opinions politiques ou des opinions idéologiquement opposées au système politique, social ou économique établi, ce qui constitue une violation des dispositions de la convention.

La loi sur l'ordre public, telle qu'amendée en 2012 par le décret sur l'ordre public, ainsi que le décret sur les crimes de 2009 sont formulés en des termes si généraux qu'ils peuvent

conduire à l'imposition de sanctions impliquant le travail obligatoire pour des activités pacifiques protégées par la convention.

Ces dispositions législatives ont également été de plus en plus utilisées pour interférer dans les réunions et assemblées syndicales, les empêcher et les faire échouer comme l'ont signalé la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Fiji Trades Union Congress (FTUC).

Nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts et demandons au gouvernement de revoir la loi sur l'ordre public et le décret sur les crimes afin de garantir que, tant en droit qu'en pratique, les personnes qui expriment des opinions politiques ou des points de vue opposés au système politique, social et économique établi, notamment par l'exercice de leurs droits à la liberté d'expression ou de réunion, ne soient pas passibles de sanctions pénales impliquant un travail obligatoire, y compris un travail obligatoire en prison.

Nous réitérons également les demandes précédentes de la commission d'experts de fournir des informations sur la manière dont ces dispositions légales sont appliquées dans la pratique.

L'UE et ses États membres sont prêts à aider les Fidji à respecter leurs obligations et continueront à suivre de près la situation dans le pays.

Membre travailleur, Australie – Les articles 14, 15 et 17 du décret d'amendement sur l'ordre public de 2012 et l'article 67 du décret sur les crimes prévoient des peines de prison pour l'exercice de libertés civiles telles que la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté d'association. L'article 43(10) de la loi sur les prisons et le système pénitentiaire de 2006 stipule que tout condamné peut être tenu d'effectuer du travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison. Ces dispositions ont pour conséquence que les syndicalistes ou autres qui expriment des opinions politiques et exercent la liberté d'association, la liberté d'expression ou de réunion peuvent être emprisonnés et soumis à du travail forcé.

Nous rappelons la discussion devant la commission, en 2019, qui a décrit les violations des libertés civiles fondamentales, avec des arrestations, des détentions, des agressions et des restrictions à la liberté d'association, et les autorités fidjiennes se fondant sur la loi sur l'ordre public pour faire des délits d'activités syndicales légitimes et pacifiques. En fait, comme la commission vient de l'entendre, le dirigeant du mouvement syndical fidjien, M. Félix Anthony, a été arrêté et emprisonné de nombreuses fois en application des dispositions du décret d'amendement sur l'ordre public. Ce texte est utilisé comme une arme par les autorités pour écraser toute forme de contestation.

Nous rappelons aussi les conclusions de la discussion de la commission sur les Fidji en 2019 dans lesquelles la commission avait prié instamment le gouvernement de s'abstenir de recourir à des pratiques antisyndicales, notamment aux arrestations, aux détentions, à la violence, à l'intimidation, au harcèlement et à l'ingérence et à faire en sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient en mesure d'exercer leurs droits à la liberté d'association, de réunion et d'expression sans ingérence indue des pouvoirs publics.

Nous regrettons que, en dépit de ces appels de la commission, le gouvernement des Fidji n'ait rien fait pour réformer le décret d'amendement sur l'ordre public et faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leurs droits à la liberté d'association, la liberté d'expression et la liberté de parole.

Nous prions instamment le gouvernement des Fidji d'accepter immédiatement une mission de contacts directs de l'OIT, de stopper le harcèlement des syndicats et les attaques contre eux, de faire respecter les normes fondamentales du travail et de réformer la législation

de façon à ce que les travailleurs ne fassent pas l'objet de sanctions assorties de travail pénitentiaire obligatoire pour avoir exercé leurs droits fondamentaux.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) et à celui de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Comme la commission d'experts l'a noté dans ses observations, l'autorisation des réunions syndicales et des rassemblements publics continue d'être refusée de manière arbitraire aux Fidji. L'article 8 de la loi sur l'ordre public, tel qu'amendé par le décret de 2012, est toujours utilisé pour s'ingérer dans les réunions et assemblées syndicales, les empêcher ou les mettre en échec. Alors que cela constitue déjà, en soi, une violation grave du droit à la liberté d'association, l'article 10 de la loi sur l'ordre public stipule qu'une personne qui participe à une réunion ou un défilé qui n'a pas été autorisé ou qui contrevient aux dispositions de la loi sur l'ordre public s'expose à une peine de prison comportant du travail pénitentiaire obligatoire. C'est ce que nous avons entendu de la bouche de M. Anthony précisément.

C'est là que le recoupement entre le droit à la liberté d'association et la protection des libertés civiles prend tout son sens. Que le simple fait d'assister à une réunion syndicale puisse se traduire par du travail pénitentiaire obligatoire est une violation inqualifiable de plusieurs droits humains fondamentaux.

Compte tenu de l'impact direct que des articles de la loi sur l'ordre public ont sur le droit à la liberté d'association, nous tenons à souligner que la liberté d'association a, en tant que principe, des implications qui vont bien au-delà du simple cadre de la législation du travail. Comme l'ont confirmé les organes de contrôle de l'OIT, en l'absence d'un système qui respecte les droits fondamentaux et les libertés civiles, l'exercice de la liberté d'association ne peut s'épanouir pleinement.

En fait, la perception commune que la liberté d'association est totalement inefficace sans la protection des libertés civiles fondamentales des syndicalistes a été consacrée dans une résolution de la Conférence internationale du Travail de 1970. Cette résolution réaffirmait le lien entre les libertés civiles et les droits syndicaux, que mettait déjà en avant la Déclaration de Philadelphie, et donnait la liste des droits fondamentaux nécessaires à l'exercice de la liberté d'association.

La résolution de la Conférence de 1970 reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux».

Sur cette base, nous soutenons que les sanctions pénales comportant des peines de travail obligatoire constituent non seulement des violations flagrantes de la convention dont nous discutons aujourd'hui, mais aussi de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, des principes de la liberté d'association et, plus largement, du droit humanitaire international.

Pour conclure, nous prions instamment le gouvernement d'amender et d'abroger les articles correspondants de la loi sur l'ordre public afin de mettre cette législation en conformité avec la convention.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Il est un fait acquis, aux yeux de la commission d'experts et de cette institution, qu'une législation qui prévoit des peines d'emprisonnement assorties de travail obligatoire pour avoir exprimé des opinions différentes

de celles qui ont cours dans l'ordre établi constitue une menace pour le libre exercice des droits syndicaux.

Le gouvernement fidjien doit amender la loi sur l'ordre public, en particulier son article 14, qui prévoit des peines pouvant atteindre trois ans de prison pour la tenue de propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion. La commission d'experts a constaté à juste titre que la loi est libellée en termes tellement vagues et généraux qu'elle représente une menace inacceptable pour l'expression d'opinions politiques ou d'une opposition idéologique contraires à l'ordre politique, social et économique établi.

Le FTUC a démontré que le gouvernement a utilisé la loi sur l'ordre public pour refuser de manière arbitraire d'autoriser la tenue de réunions syndicales et de rassemblements publics et, d'une manière générale, pour s'ingérer dans les affaires syndicales.

Le gouvernement prétend que la loi sur l'ordre public est là pour assurer la sécurité de la population contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique, les propos haineux et le sabotage économique. Or il est clair que le gouvernement peut atteindre ces objectifs sans fouler au pied les droits fondamentaux des travailleurs et d'autres d'exprimer des opinions politiques contraires à l'ordre politique établi.

Nous appelons le gouvernement des Fidji à revoir la loi sur l'ordre public dans le sens des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Un des points examinés par la commission d'experts à propos de la convention est celui de l'application de la loi sur l'ordre public, tel qu'amendée en 2012 par le décret gouvernemental.

La commission a noté par exemple que, suivant l'article 10 de la loi sur l'ordre public, une personne qui participe à une réunion ou à un défilé qui n'a pas été autorisé ou qui contrevient aux dispositions de la loi sur l'ordre public s'expose à une peine d'emprisonnement assortie de travail pénitentiaire obligatoire.

Cette disposition est rédigée dans des termes tellement larges et interprétée de même qu'elle est utilisée contre quiconque déplaît au gouvernement. À l'évidence, elle a un effet dévastateur sur toutes les libertés fondamentales, mais surtout sur le droit de se réunir pacifiquement, qui a été restreint de manière arbitraire par l'application du décret (amendement) sur l'ordre public de 2014 contre les organisations syndicales.

À titre d'exemple, le gouvernement fidjien a marqué le 1^{er} mai 2019 par l'arrestation et la détention de syndicalistes, au nombre desquels le secrétaire général de notre affiliée, l'Association du personnel infirmier des Fidji, M^{me} Salanieta Matiavi, d'autres responsables d'un des syndicats d'enseignants et d'un cadre du Syndicat national des travailleurs.

Le gouvernement s'est aussi servi de cette loi pour harceler des syndicalistes représentant les travailleurs de la Compagnie des eaux qui, à l'époque, risquaient des pertes d'emplois en masse à l'échéance de contrats temporaires.

Auparavant, le gouvernement avait réprimé les contrôleurs aériens qui avaient fait grève après le blocage des négociations de hausses des salaires. Par la suite, le gouvernement a lancé un appel international aux candidatures pour ces postes.

D'autres textes de loi prêtent à caution aux Fidji en ce qu'ils conjuguent cette question de travail forcé et celle de la restriction des libertés fondamentales. Sur ce plan, les Fidji détiennent peut-être un record mondial. C'est le seul pays qui a violé deux conventions fondamentales au moins avec une seule législation.

Nous sommes déçus par le fait que des recommandations spécifiques d'autres institutions des Nations Unies demandant elles aussi l'amendement ou l'abrogation de ces lois répressives n'aient pas été acceptées, alors que beaucoup portent sur des décrets draconiens promulgués après le coup d'État militaire de 2006, et qui n'ont plus de raison d'être.

Nous invitons les Fidji à soutenir réellement les droits fondamentaux et à mettre sa législation nationale en conformité avec le droit international et les normes fondamentales du travail.

Représentant gouvernemental – Je prends note des commentaires qui ont été formulés et n'ai pas d'autres commentaires à ce propos.

Membres employeurs – Les membres employeurs commencent en faisant part de leurs vives préoccupations s'agissant des allégations qu'ils ont entendues aujourd'hui à propos des peines d'emprisonnement accompagnées de travail forcé pour des incidents qui auraient porté sur des activités pacifiques. Comme nous le savons, ce cas a pour toile de fond les demandes répétées de la commission d'experts en faveur d'une modification des articles 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et de l'article 67 du décret sur les crimes. Nous notons également un contexte d'absence de modification de la légion et d'inaction du gouvernement pour apporter remède à la sanction consistant en du travail forcé. Nous voulons croire que cette situation trouvera une solution dans les plus brefs délais. Nous avons écouté attentivement les points de vue du représentant du gouvernement et des membres travailleurs. Nous sommes convaincus de l'utilité de répéter que le travail forcé est un problème grave qui viole les droits humains fondamentaux. Bien que la convention ne soit pas un instrument destiné à garantir la liberté de pensée ou d'expression ou à régler des questions de discipline de travail ou de grève, elle interdit le recours au travail forcé ou obligatoire à titre de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction pour le fait de tenir ou exprimer des opinions politiques hostiles au système politique, social ou économique.

Après avoir écouté attentivement les points de vue exprimés aujourd'hui par les membres de la commission, les membres employeurs tiennent à souligner l'attachement manifesté par certains intervenants à la possibilité pour les partenaires sociaux d'exprimer pacifiquement leurs opinions sur le système politique, social et économique établi sans être sanctionnés, notamment sans subir une peine de prison ainsi que du travail forcé, ce qui constitue un aspect crucial des droits fondamentaux, y compris de ceux qui gravitent autour de la liberté d'association. Nous voulons croire que ces orateurs maintiendront fermement cette position tout au long des débats sur tous les cas soumis à la commission à propos de cette question fondamentale qu'est la protection de la liberté d'association.

S'agissant des recommandations formulées sur ce cas, les membres employeurs estiment que nous devons exhorter le gouvernement à amender sans plus de retard les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et à amender immédiatement l'article 67 *b), c) et d)* du décret sur les crimes, pour faire en sorte que les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, notamment en exerçant le droit à la liberté d'expression ou de réunion, ne s'exposent pas à des sanctions pénales comportant du travail obligatoire, pénitentiaire notamment.

Les membres employeurs doivent exhorter le gouvernement de fournir immédiatement des informations sur la manière dont ces dispositions législatives sont appliquées dans la pratique et ils le prient instamment de préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport à soumettre à la commission d'experts au plus tard le 1^{er} septembre 2022.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement des Fidji d'avoir amplement répondu. Nous remercions aussi les autres orateurs pour leurs interventions. Compte tenu de l'enregistrement du gouvernement fidjien en dernière minute et de l'incidence qu'il a eu sur nos débats, les membres travailleurs rappellent une fois de plus l'importance du mandat de notre commission, qui est de ménager un forum tripartite de dialogue sur des questions en suspens se rapportant à l'application des conventions internationales du travail qui ont été ratifiées. Ils rappellent aussi que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de cette commission est un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Pour en venir à la question qui fait l'objet de cette discussion, les membres travailleurs expriment leurs vives préoccupations devant le cadre pénal appliqué aux Fidji, qui sanctionne par du travail pénitentiaire obligatoire l'exercice de la liberté d'opinion, d'expression et de réunion par des travailleurs et leurs représentants, et de ce fait foule au pied ces libertés les plus fondamentales.

Comme nous l'avons souligné dans notre exposé liminaire, la loi sur l'ordre public et le décret sur les crimes contreviennent à la convention et génèrent un climat qui ne permet pas de jouir totalement des libertés individuelles et des libertés des travailleurs. Cette situation requiert une action d'urgence et nous appuyons la commission d'experts dans son analyse et ses recommandations quant à la nécessité de revoir les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et l'article 67 *b), c) et d)* du décret sur les crimes pour faire en sorte que, en droit comme dans la pratique, les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, notamment en exerçant le droit à la liberté d'expression ou de réunion, ne s'exposent pas à des sanctions pénales comportant du travail obligatoire.

Nous invitons le gouvernement à faire appel à l'assistance technique du BIT afin de régler cette question rapidement et en conformité avec les dispositions de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a noté avec un profond regret que le gouvernement n'a fourni aucune information, par écrit ou oralement, à la commission. La commission a pris note de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a toujours pas mis son cadre législatif national en conformité avec la convention de manière à permettre aux syndicalistes d'exercer leurs droits à la liberté de réunion et à la liberté d'expression sans risquer de sanctions pénales comportant du travail obligatoire.

La commission a déploré le recours systématique à des sanctions pénales à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants.

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

- **prendre des mesures efficaces, urgentes et assorties de délais pour modifier les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et l'article 67 *b), c) et d)* du décret sur les crimes; et**
- **garantir que, tant en droit que dans la pratique, les personnes, y compris les syndicalistes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur**

opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, n'encourent pas de sanctions pénales comportant du travail obligatoire, conformément à la convention.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre effectivement en œuvre les conclusions de la commission, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Les Fidji prennent note du rapport et souhaitent adresser leurs sincères remerciements à la commission pour la discussion et, également, pour la compilation de ce rapport. Il est plutôt regrettable, étant donné le décalage horaire, que mes collègues de la capitale ne puissent confirmer le contenu de ce rapport, en particulier le premier paragraphe.

Nous avons toutefois pris note des éléments du rapport et soyez assurés de notre volonté, dans le cadre de notre engagement envers les conventions de l'OIT. Les Fidji attachent une grande importance au rôle de l'OIT, et nous resterons attachés à l'esprit des conventions auxquelles nous avons adhéré, ainsi qu'au contenu du rapport.

Nous avons également pris note des demandes relatives à la visite d'une mission ainsi qu'à la soumission d'un rapport, et soyez assurés de notre engagement à cet égard. Nous avons également pris note de l'assistance technique et nous entrerons en contact avec le secrétariat pour examiner comment nous pouvons éventuellement y donner suite dans l'esprit du rapport.

Guatemala (ratification: 1952)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement le 16 mai 2022

Le gouvernement a fourni les informations écrites ci-après, ainsi que le rapport du secteur gouvernemental de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, rapport qui contient des données actualisées jusqu'en 2022, tirées d'indicateurs clés, et le courrier que le ministre a adressé le 16 mai 2022 aux secteurs des employeurs et des travailleurs de cette commission.

Droits syndicaux et libertés publiques

Le gouvernement du Guatemala indique ce qui suit: compte tenu de l'importance des initiatives de la Sous-commission sur l'exécution de la feuille de route, ainsi que des allégations présentées par le secteur des travailleurs, qui sont relatives à l'enquête sur les actes de violence commis contre des dirigeants et des syndicalistes, afin d'établir les responsabilités et de sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes, le gouvernement tient pleinement compte des enquêtes sur les activités syndicales des victimes, et octroie rapidement une protection efficace aux dirigeants syndicaux et aux syndicalistes exposés à des risques, de façon à éviter tout nouvel acte de violence antisyndicale. Le gouvernement redouble d'efforts et prend des mesures fermes pour que le mouvement syndical puisse se développer dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions, et pour que les droits syndicaux

puissent être exercés tout à fait normalement. Dans le cadre de cette action, le gouvernement rappelle que, depuis 2007, le ministère public a obtenu des décisions de justice. Ainsi, on a enregistré un accroissement considérable du nombre de cas d'assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, dénoncés devant l'OIT, qui ont été élucidés et ont abouti à une condamnation, comme il ressort de l'indicateur clé 1 de la feuille de route. Cette évolution apparaît dans les rapports adressés à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Malgré le contexte de la pandémie, en ce qui concerne le nombre de décisions de justice obtenues au sujet du décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, le ministère public indique que, sur les trois cas qui en sont au stade du procès oral et public en 2022, le Tribunal pénal de Retalhuelu chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement a indiqué en mai 2022 que le procès oral et public pour l'un de ces cas a commencé. D'autres décisions devraient être obtenues en 2022.

Le ministère public indique aussi que le Parquet spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes (FDCOJYS) continue de mener des enquêtes approfondies, dans le respect de l'état de droit, et exhorte le secteur des travailleurs à collaborer dans les cas où ils obtiennent la coopération des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, lesquels contribuent à l'efficacité et à la célérité des enquêtes. En conséquence, ayant pris en compte les commentaires de la CEACR et les recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2609 (dans le cadre duquel le gouvernement a fourni des informations les 30 septembre, 22 et 25 octobre et 6 décembre 2021, et les 7 et 17 janvier et 15 février 2022), le ministère public indique ce qui suit: i) en ce qui concerne le développement constant du groupe de travail syndical technique du ministère public, il a tenu des réunions de haut niveau les 28 octobre et 29 novembre 2021 ainsi que le 27 janvier 2022, pendant lesquelles des informations ont été apportées. Ces réunions ont donné lieu à un dialogue interactif avec la pleine participation des représentants syndicaux; la réunion prévue le 28 avril 2022 n'a pas pu se tenir, le secteur des travailleurs ayant invoqué une excuse pour ne pas y assister; ii) à propos de la recommandation visant à contacter et à rencontrer les organisations plaignantes pour faciliter l'identification de tous les cas de violence antisyndicale signalés par les organisations plaignantes dans leur dernière communication, le ministère public a organisé depuis le 29 novembre 2021 des réunions hebdomadaires pour les représentants du secteur des travailleurs, et la procureure générale a demandé au FDCOJYS de tenir ces réunions le vendredi afin de traiter des cas connexes. Toutefois, à ce jour, les représentants du secteur des travailleurs n'y ont pas assisté; iii) en ce qui concerne le renforcement institutionnel, le ministère public fait état d'un accroissement significatif des ressources humaines et financières nécessaires, ainsi que des capacités d'enquêtes pénales du FDCOJYS en 2022. Comme il est indiqué dans son système intégré de comptabilité publique, le ministère public est doté d'un budget de 605 885,31 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) (4 645 359 quetzales), qui couvre les salaires du personnel (91 pour cent) et les fournitures de fonctionnement (9 pour cent). Dans ce budget, le FDCOJYS dispose d'une augmentation budgétaire de 1 697,19 dollars É.-U. (13 006 quetzales) pour les fournitures de fonctionnement – en 2021, ce budget était de 52 560,93 dollars É.-U. (406 994 quetzales) et en 2022 il est passé à 54 806,96 dollars É.-U. (420 000 quetzales); iv) au sujet de l'enquête sur les 35 cas d'homicides (un cas est répété) signalés par la Commission nationale tripartite (CNT), le ministère public réitère qu'il a en outre pris les mesures indispensables pour mener et doter de ressources ces enquêtes, et qu'il a obtenu sept décisions de justice dans ces cas; et v) à propos de tous les cas encore au stade de l'enquête, les enquêtes sont effectuées conformément à l'instruction n° 1-2015 du ministère public qui porte sur la sécurité des syndicalistes – par conséquent, la ligne d'appel téléphonique qu'a le FDCOJYS pour traiter les plaintes continue d'être en service et reste opérationnelle. En outre, la procureure générale a mis à la disposition des dirigeants

syndicaux et des syndicalistes un numéro d'appel téléphonique pour dénoncer spécifiquement des délits commis à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Cette prestation est assurée de façon personnalisée au plus haut niveau par le secrétaire aux affaires internationales. À ce sujet, il convient de souligner qu'il est donné suite à deux cas soulevés par le secteur des travailleurs en 2022.

En ce qui concerne l'intensification des mesures de sécurité nécessaires, en particulier les mesures individuelles, le ministère de l'Intérieur garantit la logistique et la planification voulues pour couvrir et prendre en compte les conditions de sécurité demandées par les services de la procureure générale. À cet égard, des mesures de sécurité continuent d'être fournies et, de 2021 au 15 avril 2022, 109 plaintes ont été reçues et 119 mesures de protection accordées, notamment en faveur du président de la CNT et représentant du secteur des travailleurs, Carlos Mancilla, qui, ainsi que d'autres personnes, a bénéficié de mesures de sécurité individuelle. Le Président constitutionnel de la République du Guatemala a également donné des instructions précises pour mettre en place l'Instance d'analyse des agressions visant des dirigeants et des syndicalistes et, ainsi, faire mieux respecter la déclaration conjointe du ministère public, du ministère du Travail et du ministère de l'Intérieur.

Aspects législatifs

À propos de l'action tripartite qu'il mène depuis 2018 (lettre du 7 mars et accord tripartite d'août) et de la proposition de projet de loi examinée et discutée par les trois secteurs en mars et avril 2021, le gouvernement du Guatemala a voulu qu'elle soit soumise à nouveau au Congrès de la République, en l'intégrant dans une proposition de projet de loi formulée à la suite d'un consensus tripartite, afin que, conformément à son mandat constitutionnel, il procède à la réforme juridique correspondante. Ces initiatives découlent du dialogue social et tripartite qui s'est manifesté sur les points suivants: i) le secteur des travailleurs a ajouté un considérant portant sur l'harmonisation de la législation nationale avec les principes de la liberté syndicale; ii) le secteur gouvernemental a proposé de ne pas modifier l'article 12 du décret n° 7-2017 du Congrès – point qui était contenu dans la proposition adressée le 7 mars 2018 –, étant donné que ce point a été résolu compte tenu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et qu'une erreur législative technique, comme dans ce cas, n'empêche pas, entre autres, de respecter le droit sur le fond; et iii) le secteur des employeurs, à la lumière de ce dialogue, procédera éventuellement à une nouvelle révision, et, si c'est le cas, des commentaires seront alors présentés en temps voulu. Le gouvernement, dans le respect des principes du dialogue social et du tripartisme, a demandé aux secteurs de formuler des commentaires et/ou d'accepter le projet de loi, mais ces commentaires n'ont pas été reçus. Par conséquent, la présentation du projet de loi au Congrès de la République en tant que proposition tripartite ne s'est pas concrétisée. De plus, le gouvernement du Guatemala a pris l'initiative de demander et de transmettre les contributions des secteurs dans des communications des 22 avril, 19 septembre et 31 octobre 2021, et du 24 janvier 2022. Dans une communication du 10 janvier 2022, il a été demandé que ces contributions soient examinées par la CNT (espace de dialogue reconnu et privilégié), afin qu'une proposition ayant fait l'objet d'un consensus tripartite puisse être soumise au Congrès – et pas seulement au gouvernement, lequel représente l'État concerné et a en dernier ressort la responsabilité des réformes législatives, en prenant en considération les enseignements tirés et les meilleures pratiques, de façon à présenter des projets qui auront fait l'objet d'un plein consensus, ainsi que des accords tripartites. À cet égard, le gouvernement espère que, grâce au dialogue social, au tripartisme et à la collaboration, avec l'assistance technique du BIT, il pourra finalement présenter une proposition législative qui tienne compte des réalités nationales ainsi que des observations de

la CEACR, et que cette proposition sera présentée de manière tripartite afin que le Congrès puisse l'approuver sans difficulté.

Application de la convention dans la pratique

Le gouvernement du Guatemala a pris note des recommandations de la CEACR sur le recours au Programme de coopération technique (PCT) du BIT. À la lumière de la décision qu'a adoptée le Conseil d'administration à sa 334^e session, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le gouvernement a demandé l'aide du BIT pour reformuler les processus essentiels et mettre au point un outil informatique et, ainsi, faciliter l'accès interne aux informations sur le registre syndical ainsi que la gestion des dossiers, et élaborer des rapports. Le gouvernement indique aussi que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a enregistré 17 nouvelles organisations syndicales, de septembre 2021 à mai 2022. De plus, en ce qui concerne le traitement des conflits, qui incombe à la Sous-commission sur la médiation et le règlement des conflits, le gouvernement, en tant que partie concernée, a fait le nécessaire, par le biais de l'Inspection générale du travail (IGT), pour instituer 64 instances de dialogue entre 2021 et avril 2022. En ce qui concerne la résolution de conflits, des résultats ont été obtenus dans 15 cas, en particulier dans la municipalité de Mixco où, alors que la procédure judiciaire est arrivée à son terme, l'IGT s'occupe d'un cas en recourant à l'instance de dialogue. Selon le procès-verbal du 14 décembre 2021, à la suite de 18 réunions de dialogue, 9 personnes ont été réintégrées dans leur emploi, selon la demande des organisations syndicales à l'IGT en vue de renforcer et de démocratiser les pratiques et les droits syndicaux grâce au dialogue social et tripartite.

En ce qui concerne la hausse significative du pourcentage de décisions de justice qui ont abouti dans les faits à la réintégration de travailleurs qui avaient été l'objet de licenciements antisyndicaux – point 7 de la feuille de route pour l'application de la convention n° 87 –, le gouvernement du Guatemala souhaite indiquer que l'organe judiciaire, en vertu de la communication n° Réf. 052-2022/DGL/Orza du 30 mars 2022 et de son complément d'information, est parvenu à faire accepter plusieurs réintégrations au niveau national sur la période allant de septembre 2021 à mars 2022, et que 255 procédures de réintégration ont effectivement abouti.

Le gouvernement du Guatemala réaffirme son engagement en faveur de la feuille de route, laquelle a permis de progresser constamment au cours des trois dernières années. Il indique que la leçon la plus importante tirée de ce processus est qu'il faut consolider un véritable dialogue social pour le Guatemala, et souligne que cela est allé de pair avec des manifestations constantes de la volonté politique de respecter la feuille de route, et avec des résultats dans chacun de ses indicateurs clés. L'action du gouvernement, menée conjointement avec le PCT du BIT, que le Conseil d'administration a saluée à sa 340^e session, et sa mise en œuvre ont eu les résultats suivants: 1) mise en place de la CNT – composée de trois sous-commissions – en tant qu'organe directeur du dialogue social sur les politiques du travail et de la défense des droits au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective; 2) amélioration des mécanismes de protection et de défense des droits au travail – avec l'aide proposée par l'Union européenne, qui ne s'est pas encore concrétisée, on espère que les efforts seront maximisés et renforcés; 3) harmonisation de la législation avec les normes internationales du travail, en particulier les conventions de l'OIT n°s 87 et 98; et 4) promotion effective de la négociation collective afin d'optimiser et de renforcer une approche tripartite d'une législation harmonisée avec les normes internationales du travail.

Il ressort de ce qui précède que le gouvernement du Guatemala agit et continuera d'agir fermement pour créer des espaces de confiance pour garantir les pratiques, les libertés et les

droits syndicaux au niveau national, par le biais du dialogue social et des consultations tripartites.

Informations écrites communiquées par le gouvernement le 2 juin 2022

1. Contexte

Le gouvernement du Guatemala déclare que, dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route au titre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et des indicateurs clés établis à cet effet, conformément à l'accord tripartite signé en novembre 2017, à Genève, Suisse, et compte tenu des documents relatifs aux procédures visées par la Commission de l'application des normes pour la 110^e Conférence internationale du Travail de l'OIT, Genève 2022, CAN/D.1, nous communiquons un document contenant des informations relatives à la convention susmentionnée.

Le Conseil d'administration de l'OIT assure le suivi de la mise en œuvre de la feuille de route et, conformément à ce qui a été décidé à sa 340^e session (novembre 2020), le programme d'assistance et de coopération techniques est adopté, et le Bureau est prié de soumettre un rapport annuel sur sa mise en œuvre à sa session d'octobre-novembre, pendant les trois ans que durera le programme (document GB.340/INS/PV paragr. 114), le premier rapport ayant été présenté en novembre 2021 au Conseil d'administration à sa 343^e session. Par conséquent, le gouvernement considère qu'il a communiqué des informations et qu'il continuera à le faire au sein du Conseil d'administration, dans le respect total et strict de ce que ledit Conseil aura adopté. De même, le gouvernement du Guatemala affirme qu'il est possible d'intensifier les efforts institutionnels pour mettre en œuvre la feuille de route au titre de la convention n° 87 en ayant recours au programme d'assistance et de coopération techniques, tout en soulignant que ledit programme a appuyé et renforcé les efforts déployés par l'État du Guatemala grâce aux institutions dont l'objet est d'assurer le plein respect des droits à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical dans le cadre strict de leurs compétences.

2. Feuille de route

Comme indiqué, elle comprend 11 points mesurés par 9 indicateurs clés, qui sont les suivants:

a) Droits syndicaux et libertés publiques

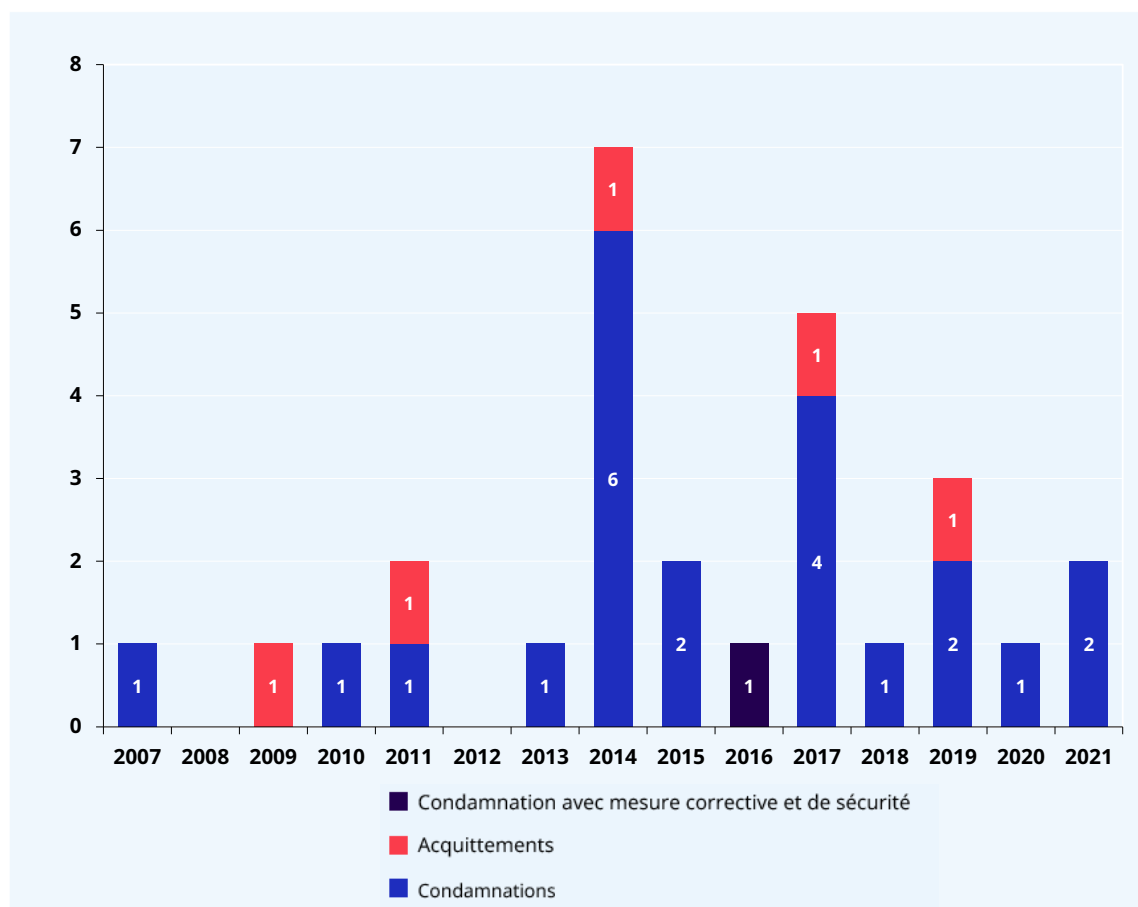
Indicateur clé n° 1: Augmentation significative du nombre de cas d'homicide de dirigeants syndicaux et de syndicalistes dénoncés devant l'OIT, qui ont été élucidés et ont donné lieu à une condamnation – concernant les points 1 et 2 de la feuille de route.

Le ministère public, par le biais des notes SAIC/G 2021-000957/behedq et SAIC/G 2021-000990/behedq, en date des 7 septembre 2021 et 10 septembre 2021, a communiqué les informations suivantes dans le cadre du suivi de cet indicateur clé:

Historique des affaires instruites par le ministère public	Nombre
Nombre de condamnations	22
Condamnation avec mesure corrective et de sécurité	01
Nombre d'acquittements	05
Nombre d'affaires actuellement instruites par le parquet	56
Affaires instruites dans d'autres instances	04
Nombre d'affaires éteintes et/ou personnes décédées	06
Nombre d'affaires en cours de jugement oral	03
Nombre de mandats d'arrêt en cours	07

Sur la base des informations précédentes, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a établi le graphique statistique suivant.

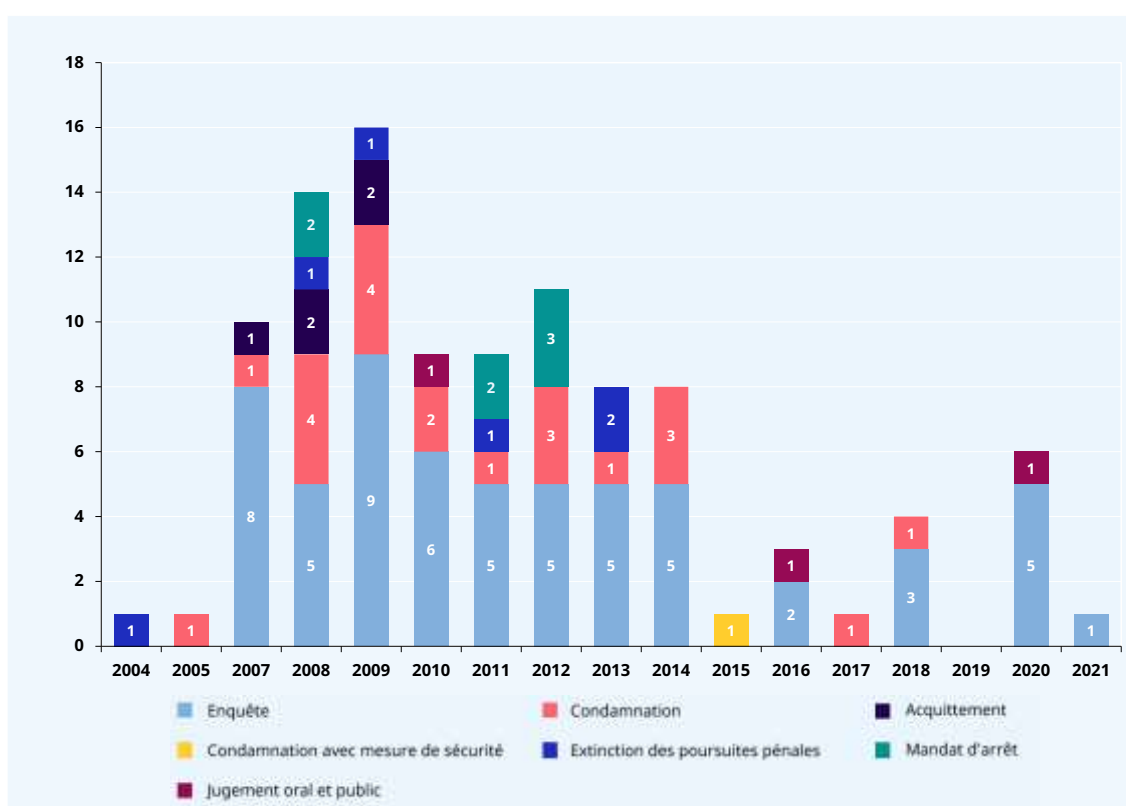
► **Graphique n° 1. Condamnations obtenues: condamnation avec mesure corrective et de sécurité, acquittements et condamnations – Parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes (années 2007-2021)**



Source: Établi par l'Unité des affaires internationales du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale à partir des informations fournies par le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes: 2007 à septembre 2021.

De 2007 à septembre 2021, les institutions chargées de rendre la justice, dans le cadre de leurs compétences, ont instruit sans relâche les affaires en cause en menant des enquêtes approfondies, dans le respect des principes d'objectivité et de procédure, qui ont donné lieu à des décisions judiciaires basées sur une procédure régulière, sous forme de condamnations ou d'acquittements, l'État confirmant ainsi qu'il se conforme à l'application de la loi dans les affaires d'homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, auxquelles se réfère également le présent indicateur. Le graphique suivant montre l'état d'avancement de chacun des cas dénoncés devant l'OIT.

► **Graphique n° 2. Historique des homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes – Parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes (années 2004-2021)**



Source: Préparé par l'Unité des affaires internationales du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale à partir d'informations communiquées par le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes: 2004 à septembre 2021.

Notes: * En 2008, il est fait état de quatre (4) condamnations, dont deux (2) correspondent à la même affaire: Lucy Martínez Zúñiga. De même, le cas de Miguel Ángel Ramírez Enríquez aurait fait l'objet d'une (1) condamnation et d'un (1) mandat d'arrêt en cours, ce qui explique que la colonne «2008» totalise 14 cas, 12 cas ayant eu lieu en 2008.

* En 2009, il est fait état de deux (2) condamnations pour le même cas: Adolfo Ich Chamán, d'un (1) acquittement et d'une (1) condamnation, c'est pourquoi la colonne «2009» totalise 16 cas; ayant eu lieu en 2009, 15 cas.

* En 2010, les deux (2) condamnations correspondent à l'affaire de Bruno Ernesto Figueroa. Ce même cas fait état d'un (1) procès oral et public, raison pour laquelle la colonne «2010» totalise 9 cas; ayant eu lieu en 2010, 7 cas.

* En 2012, trois (3) condamnations sont constatées, deux (2) correspondent à la même affaire: Luis Ovidio Ortiz Cajas et l'autre (1) au cas de José Ricardo Morataya Lemus, ce qui explique que la colonne «2012» totalise 11 cas; ayant eu lieu en 2012, 10 cas.

** Le nombre de cas avec des mandats d'arrêt en attente d'exécution est compris dans le nombre de cas en cours d'instruction par le parquet.

*** Sur le nombre de cas en cours d'instruction, trois cas dans ce tableau correspondent à ceux pour lesquels une ou plusieurs décisions ont été rendues dans la même affaire, et qui sont toujours en cours d'instruction à la recherche d'autres responsabilités.

Devant la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route, lors de sa réunion 03-2021 du 18 mai 2021, ainsi que dans la note 304-2021, complétée devant cette sous-commission lors de sa réunion ordinaire 04-2021, ainsi que dans la note MISU-ws 325-2021 du 23 septembre 2021, et compte tenu du tableau ci-dessus, l'État du Guatemala fait état de condamnations dans des affaires d'homicide de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, 16 pour responsabilité matérielle, 5 pour responsabilité intellectuelle, et 3 pour responsabilité matérielle et intellectuelle.

Indicateur clé n° 2: Réalisation, en concertation avec les organisations syndicales concernées, d'une évaluation des risques pour tous les dirigeants syndicaux ou syndicalistes visés par des menaces et mise en place de mesures de protection en conséquence – concernant le point 3 de la feuille de route.

Le ministère de l'Intérieur, par la note DM-2300-2021/GRRM/jmt-ss, du 8 septembre 2021, complétée par la note DM-1141-2022 du 22 avril 2022, a fourni les informations suivantes: de 2021 au 15 avril 2022, 109 plaintes ont été reçues et 119 mesures de protection ont été accordées, notamment au président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale (CNTRLLS), Carlos Mancilla García, qui a bénéficié de mesures de sécurité personnelle. Conformément aux actions de coordination interinstitutionnelle, le ministère public a déclaré, par la note FDCOJS/G 2022-000151/wzvrdc du 26 mai 2022, que le parquet spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes a mené au moins 11 enquêtes supplémentaires en plus des 9 signalées au début du mois de mai 2022, en vue de l'instruction et de la clarification des actes d'intimidation signalés par le président de la CNTRLLS, et ainsi déterminer l'identité des responsables des actes signalés ainsi que le motif de ces actes.

b) Aspects législatifs

Indicateur clé n° 4: Élaboration d'un projet de loi assurant la mise en conformité de la législation nationale avec les dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, compte tenu des observations de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), et présentation de ce projet au Congrès – concernant le point 5 de la feuille de route.

Le gouvernement du Guatemala, compte tenu des efforts tripartites déployés depuis 2018 (lettre du 7 mars et accord tripartite du mois d'août), et de la proposition de projet de loi envisagé et examiné par les trois parties, en mars et avril 2021, déclare être disposé à ce que ce projet soit soumis de nouveau au Congrès de la République, en tant que projet de loi soumis à l'approbation des mandants tripartites, afin que, conformément à son mandat constitutionnel, la réforme juridique correspondante soit adoptée. Le dialogue social et tripartite mis en place a précisé les points suivants: i) le secteur des travailleurs propose d'ajouter un considérant qui fait référence à l'harmonisation de la législation nationale avec les principes de la liberté syndicale; ii) le secteur gouvernemental propose que l'article 12 du décret n° 7-2017 du Congrès – tel que concrétisé dans la proposition envoyée le 7 mars 2018 – ne soit pas modifié dans la mesure où il a été remplacé par la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la CIDH, au motif qu'une erreur législative technique comme dans le présent cas n'empêche pas, entre autres, le respect fondamental du droit; et iii) le secteur des employeurs, à la lumière de ce dialogue, procédera à un nouvel examen; les commentaires seront donc soumis en temps opportun.

c) Convention dans la pratique

Indicateur clé n° 5: Augmentation significative du pourcentage de décisions de réintégration de travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux effectivement appliquées – concernant le point 7 de la feuille de route.

La Direction du travail du pouvoir judiciaire, par la communication n° 292-2021/DGL/Orza du 1^{er} septembre 2021, et ses compléments de 2022, a transmis les informations ci-après.

S'agissant de la réintégration, la Direction du travail du pouvoir judiciaire, par la note n° 052-2022/DGL/Orza du 30 mars 2022, et ses compléments, et par la récente note n° 066-2022/DGL/Orza du 30 mai 2022, informe qu'en 2021, selon les chiffres du Centre d'information, de développement et de statistique judiciaire (CIDEJ) figurant dans la note 331-2022/CIDEJ du 30 mai 2022, il a été procédé à 727 réintégrations, dont 75,93 pour cent dans le département de Guatemala et 24,07 pour cent dans 13 départements de la République du Guatemala. Pour l'année 2022, la Direction du travail indique que 188 procédures de réintégration ont été menées à bien.

Indicateur clé n° 6: Traitement et règlement des conflits par la Commission de traitement des différends en matière de liberté syndicale et de négociation collective – concernant le point 8 de la feuille de route.

S'agissant de cet indicateur clé, le gouvernement du Guatemala réaffirme que la question est de la responsabilité de la Sous-commission sur la médiation et le règlement des conflits, qui pourra en dire davantage à ce sujet; toutefois, le gouvernement, en tant que membre concerné, précise qu'il a eu sa part à jouer dans la constitution d'au moins 67 instances de dialogue, entre 2021 et 2022 (fin mai 2022). En ce qui concerne la résolution de conflits, des résultats positifs ont été obtenus dans 15 cas, en particulier dans la municipalité de Mixco où l'Inspection générale du travail (IGT) a constitué une instance de dialogue qui a organisé 18 réunions et a obtenu des résultats, notamment la réintégration de 9 travailleurs (selon le procès-verbal du 14-12-2021 de l'IGT). Entre autres succès, le gouvernement se permet de mentionner des instances de dialogue qui ont été établies dans les municipalités de Aguacatán et Cuilco (Huehuetenango); Morales (Izabal); San Cristóbal Totonicapán (Totonicapán); Retalhuleu, San Felipe et Champerico (Retalhuleu); San Pedro et Malacatán (San Marcos).

Indicateur clé n° 8: Enregistrement sans entrave des organisations syndicales dans le registre syndical du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

La Direction générale du travail (DGT) a indiqué, par les notes 374-2021 MRGE/LASC du 16 septembre 2021, 102-2022 DGT-LASC/Napl du 29 mars 2022 et 167-2022 DGT-DISH/Napl du 1^{er} juin 2022, que, fin 2021, 57 organisations syndicales étaient inscrites au registre syndical public du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale du Guatemala. La DGT, par les notes 148-2022 DGT-DISH/Napl du 12 mai 2022, et 164-2022 DGT-DISH/Napl du 30 mai 2022, a également indiqué que, en 2022 (au 30 mai 2022), 12 organisations syndicales étaient inscrites au registre syndical public.

Indicateur clé n° 9: Évolution du nombre de demandes d'homologation de conventions collectives relatives aux conditions de travail, avec mention du secteur d'activité.

Le secrétariat général du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, par la note 388-2022 SG/MNAL/arp du 12 mai 2022, et son complément, dit qu'il a homologué 18 conventions entre 2021 et 2022 (au 1^{er} juin, date de communication des informations supplémentaires à la Commission de l'application des normes). En outre, le gouvernement du Guatemala a sollicité l'assistance technique et l'appui du Bureau international du Travail pour

participer à la négociation collective en tenant compte des observations et des demandes directes de la commission d'experts, dans le cadre d'un atelier sur la négociation collective et le dialogue social, centré sur les fonctionnaires du secteur public, qui s'est tenu les 23 et 24 mai 2022, avec le consultant Alexander Godínez Vargas, et auquel ont participé des représentants des institutions suivantes ayant un lien avec la question: Association nationale des municipalités, bureau du Contrôleur général des comptes, ministère public, ministère des Finances publiques, bureau national de la fonction publique, pouvoir judiciaire – par l'intermédiaire de la Direction du travail –, et ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Je me félicite de l'espace ainsi offert au Guatemala pour s'adresser à vous dans le cadre de la présente séance plénière afin de rendre compte de l'attention que l'État du Guatemala a portée aux observations formulées par la commission d'experts, comme il l'a montré auprès du Comité de la liberté syndicale ainsi qu'au Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par cet important organe lors de ses 334^e, 337^e, 340^e et 343^e sessions, organisées respectivement en 2018, 2019, 2020 et 2021. Je tiens à souligner que le Guatemala a rendu compte, et continuera de rendre compte, des progrès accomplis sur les différents points de la feuille de route.

En ce qui concerne les mesures supplémentaires qu'a adoptées le gouvernement en vue de la mise à exécution de la feuille de route, je suis accompagné aujourd'hui en personne par les magistrats de la Cour suprême de justice et virtuellement par le ministère public, qui partagent la responsabilité des mesures prises aux fins de l'exécution de la feuille de route, avec lesquels nous avons conjointement construit et présenté en temps utile, devant la présente commission, les informations complémentaires dont il est fait état dans le document D.1.

Je dois souligner que le ministère public, conformément à la recommandation du Comité de la liberté syndicale dans son 387^e rapport de novembre 2018, a régulièrement accru son budget de sorte que, comme indiqué dans sa lettre du 10 mai 2022, l'unité spéciale du ministère public chargée des crimes contre les officiers de justice et les syndicalistes dispose d'une allocation budgétaire pour l'année 2022 de 1 288 252 dollars des États-Unis. Cela démontre l'importance et l'engagement élevés de l'État envers les actions urgentes menées par l'organe d'enquête national pour mener des enquêtes immédiates, indépendantes, exhaustives, efficaces et impartiales pour que justice soit rendue dans les affaires concernant nos dirigeants syndicaux et nos syndicalistes, prouvant ainsi que depuis sa création en 2011, avec plus de dix ans de fonctionnement, cet organe a non seulement été élevé au rang de parquet de section, mais dispose actuellement d'une allocation budgétaire 12 fois supérieure au budget initial.

Le ministère public s'est penché sur toutes les affaires dont il a été saisi en temps opportun et constate qu'une affaire fait déjà l'objet d'une discussion publique, qu'une autre affaire liée aux événements survenus dans la municipalité de Coatepeque (Quetzaltenango) a déjà fait l'objet d'un réquisitoire d'instance pertinent et opportun près l'organe juridictionnel, dans l'espoir qu'elle soit bientôt jugée au cours d'une audience publique, en même temps que deux autres affaires qui ont fait l'objet d'une décision du ministère public. Nous prévoyons d'obtenir pour celles-ci 4 condamnations supplémentaires par rapport aux 28 autres dont le Guatemala a déjà fait état, ce qui tend à prouver, comme le montre l'indicateur clé 1 de la feuille de route, l'augmentation significative du nombre de cas d'homicide de dirigeants

syndicaux et de syndicalistes signalés à l'Organisation qui ont déjà été élucidés et ont donné lieu à une condamnation.

Par conséquent, le gouvernement du Guatemala exprime à nouveau son entière volonté que, grâce aux ressources humaines dont il dispose, un budget renforcé et des actions de coordination utiles, opportunes et énergiques, il pourra continuer à prouver que les points 1, 2, 3 et 4 de la feuille de route, portant sur la vie et l'intégrité physique des dirigeants syndicaux et des syndicalistes dont l'État du Guatemala a la responsabilité, sont respectés et qu'il continuera à déployer les efforts nécessaires pour démontrer sa ferme intention de poursuivre ses actions dans ce sens.

Je dois également souligner que le ministre de l'Intérieur, selon les instructions du Président de la République, Alejandro Giammattei, a signé vendredi dernier l'arrêté ministériel n° 288-2022 du 3 juin 2022, qui a été publié le jour-même au Journal officiel, relançant ainsi l'utilisation de l'organe en charge de l'analyse des agressions à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, avec lequel nous procédons à cette analyse dans le souci de donner la priorité à nos dirigeants syndicaux et à nos syndicalistes.

En ce qui concerne les questions d'ordre législatif, je dois rappeler que, afin de promouvoir la proposition d'un projet de loi dont le contenu tient compte du consensus tripartite déjà atteint, en accord et dans le respect de la réalité nationale et qui reflète l'évolution des études juridiques et de la jurisprudence, nous avons travaillé de manière tripartite lors de deux réunions importantes de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, conjointement avec la Sous-commission de la législation et de la politique du travail de ladite commission, tenues en mars et avril 2021. Je tiens à souligner que, en tant qu'État concerné, mon gouvernement comprend parfaitement qu'il est responsable en dernier ressort de la poursuite des réformes législatives à la lumière des leçons apprises et des meilleures pratiques en matière de soumission de projets de loi au Congrès de la République. Cela étant dit, nous attendons les réactions des mandants aux dernières observations du gouvernement pour poursuivre la discussion et la recherche d'un consensus sur le projet final, dont nous ne doutons pas qu'il puisse être atteint cette année. À cet égard, nous avons cherché et continuerons à promouvoir un espace devant la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale afin de garantir que les réformes législatives sont en permanence traitées dans le cadre du dialogue tripartite au sein de cet espace. Toutefois, le pouvoir législatif est conscient de notre engagement international en tant qu'État, de sorte que le moment voulu, lorsque la réforme sera prête, une audience sera à nouveau sollicitée afin que, dès que le projet de loi est présenté sous la forme d'une proposition de loi, il soit inscrit à l'ordre du jour et que les mandants tripartites soient reçus pour dialoguer, le processus devant être poursuivi jusqu'à ce que la réforme entre en vigueur.

S'agissant de l'application pratique la convention, je souhaiterais dire que nous avons fait des progrès significatifs pour ce qui est des décisions relatives à la réintégration. Je dois mentionner que le pouvoir judiciaire, représenté aujourd'hui par ses magistrats, de même que le ministère public et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ont renforcé l'espace de coordination interinstitutionnelle afin de répondre aux préoccupations du secteur des travailleurs dans des cas concrets. Il est ainsi signalé que, en 2021, 727 réintégrations ont été effectuées, dont 75 pour cent correspondent au département du Guatemala, et les 25 pour cent restants aux 13 autres départements de la République du Guatemala. Pour l'année 2022, la Direction générale du travail a signalé 188 procédures de réintégration effectives. J'indique également que le ministère du Travail a procédé à une vérification exhaustive de ses registres et signale, entre 2021 et mai 2022, l'enregistrement de 69 organisations syndicales. Il convient

de noter que le soutien du Bureau a été nécessaire, tant pour la refonte des processus critiques que pour la mise au point, également, d'un outil informatique qui, nous l'espérons – et nous en sommes même persuadés –, permettra de rationaliser l'accès interne aux informations sur l'enregistrement des syndicats afin d'élaborer des rapports et d'assurer la gestion des dossiers dans le cadre d'un processus global plus rapide et de mettre en place un atelier interinstitutionnel sur la négociation collective et le dialogue social, un espace auquel les institutions en lien avec la question ont déjà participé.

Je suis heureux de pouvoir annoncer que la question du respect de la feuille de route et des indicateurs clés a été traitée au niveau du cabinet gouvernemental le 24 mai 2022. J'ai exposé aux autres membres du cabinet et au Président lui-même les enjeux et les propositions relatifs au respect de la feuille de route en formulant une proposition visant à réglementer les efforts institutionnels destinés à la mise en œuvre effective et rapide de la feuille de route. À cette fin, il a été instamment demandé que: i) les institutions gouvernementales continuent de se conformer aux ordres de réintégration émis par le juge compétent; ii) des mesures de protection personnelle soient accordées aux syndicalistes en danger, comme celles déjà prises dans l'urgence dans le cas malheureux des menaces à l'encontre de Carlos Mancilla, président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale; et iii) la demande d'acceptation de l'organe d'analyse des agressions à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes qui, comme je l'ai dit auparavant, a déjà été traitée.

J'ajouterai que nous avons eu récemment une réunion constructive avec la directrice du Département des normes internationales du travail ainsi qu'avec les mandants tripartites nationaux et internationaux. Nous avons pu ainsi faire part à nouveau de notre satisfaction quant au renforcement de la Commission nationale tripartite et de ses sous-commissions, espaces que nous considérons d'une importance vitale pour le développement du dialogue, dans lequel des solutions globales à la dynamique du travail de notre pays peuvent être trouvées conjointement, ainsi qu'à l'adoption d'une approche continue de mise à exécution de la feuille de route, dans le respect de la convention. Nous avons exprimé, et nous avons entendu, les défis à relever et nous sommes d'accord sur le fait que nous devons respecter pleinement et dans les plus brefs délais la feuille de route et les indicateurs clés.

Nous ne doutons pas que le programme d'assistance et de coopération technique, que le Conseil d'administration a demandé au Bureau lors de sa 334^e session, contribuera à la durabilité du processus de dialogue social actuel et favorisera les progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route, en veillant à ce que ce programme, présenté au Conseil d'administration lors de sa 340^e session en novembre 2020, puisse fonctionner rapidement et qu'il vienne s'ajouter aux efforts et aux fonds propres auxquels le Bureau a contribué, ainsi qu'à ceux que nous espérons obtenir de l'Union européenne en 2022, qui viendront s'ajouter à ceux dont nous avons déjà bénéficié. Cela, ainsi que le dialogue social et le tripartisme, non seulement renforcera sans aucun doute le projet de loi, mais redoublera également les efforts institutionnels visant à mettre en œuvre la feuille de route. Nous tenons à souligner que ces efforts viendront s'ajouter, tout en les complétant, aux efforts que l'État du Guatemala a déployés par l'intermédiaire des institutions qui concentrent leurs actions sur le plein respect des droits à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, en conformité totale avec le cadre de leurs compétences.

Nous sommes également reconnaissants du temps et du soutien des partenaires sociaux internationaux, de l'OIT, du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) en faveur de la consolidation du dialogue social et de l'application continue de la convention dans la pratique.

À cet égard, et dans le but de démocratiser et de renforcer le respect des droits du travail au Guatemala, nous, mandants tripartites de mon pays, avons reçu un soutien technique précieux grâce à la mise en application équilibrée du programme d'assistance et de coopération techniques, et je peux confirmer une nouvelle fois que nous sommes reconnaissants de ce soutien. Nous considérons que l'échange d'expériences et de connaissances peut favoriser la décision prise par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 334^e session, paragraphe 401 *b*), de son rapport, par laquelle il demandait instamment au gouvernement du Guatemala, aux partenaires sociaux et aux autres autorités publiques concernées, avec le soutien de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) et avec l'assistance technique du BIT, d'élaborer et d'adopter des réformes législatives qui soient pleinement conformes au point 5 de la feuille de route.

Je dois souligner que, conscient de la responsabilité du gouvernement dans le respect de la feuille de route et de ses indicateurs clés, son engagement est sans limite, s'efforçant de répondre aux préoccupations des secteurs, cherchant à apporter une réponse institutionnelle qui atteigne les plus hauts niveaux d'efficacité et de concentration à l'attention de nos dirigeants syndicaux et de nos syndicalistes.

Nous nous trouvons dans la réalité d'un pays qui, bien que durement touché dans son économie, maintient son engagement sans limite et sa volonté en tant qu'État de respecter pleinement l'ensemble de la législation nationale et les engagements internationaux en matière de droits individuels et collectifs du travail, et de poursuivre un dialogue axé sur des actions qui permettent de générer des emplois décents et une croissance économique soutenue, inclusive et durable.

Membres travailleurs – Cinq ans après le dernier examen du cas, la commission est à nouveau appelée à examiner l'application de la convention au Guatemala, un pays qui détient le triste record d'avoir comparu 19 fois devant la commission au sujet de l'application de la convention.

Le gouvernement du Guatemala n'a jamais agi face aux graves observations et recommandations des mécanismes de contrôle de l'OIT. Il y a exactement dix ans, les délégués des travailleurs ont déposé une plainte sollicitant la création d'une commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT sur le non-respect de la convention. Notre plainte a finalement été traitée en 2018, et un programme de coopération technique de trois ans a été adopté en vue du «renforcement de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale au Guatemala aux fins de l'application effective des normes internationales du travail». L'objectif principal de cette initiative est précisément «la protection et la défense des droits au travail, en particulier les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, une attention particulière étant accordée à la lutte contre la violence antisyndicale et à l'impunité».

Cependant, et à notre grand regret, aucun progrès substantiel n'a été réalisé pour mettre fin aux actes de violence antisyndicale – notamment plusieurs assassinats de dirigeants syndicaux – et à la situation d'impunité qui en découle.

Le gouvernement du Guatemala affirme avoir réalisé, au cours de l'année 2020, 55 analyses des risques pour les membres du mouvement syndical, ces analyses ayant donné lieu à une mesure de sécurité personnelle et 47 mesures d'établissement d'un paramètre de sécurité. En 2021, 19 analyses de risques ont été réalisées pour les membres du mouvement syndical, et 15 mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité ont été adoptées. Ces mesures sont loin d'être satisfaisantes. Au contraire, la violence à l'encontre des travailleurs et

des dirigeants syndicaux n'a pas diminué. Entre 2020 et 2021, 9 dirigeants syndicaux et syndicalisés ont été assassinés.

Par respect pour leur mémoire, les membres travailleurs tiennent à mentionner leurs noms et prénoms: Gerson Hedelman Ortiz Amaya, membre du Syndicat des travailleurs municipaux de l'Institut de développement; José Miguel Alay, membre du Syndicat des travailleurs de l'Université de San Carlos; Héctor David Xoy Ajualip, membre d'un syndicat de travailleurs d'une entreprise; Julio César Zamora Álvarez, membre d'un syndicat de travailleurs portuaires; Ludim Estuardo Ventura Castillo et Cinthia del Carmen Pineda Estrada, membres du Syndicat des travailleurs du secteur de l'éducation du Guatemala (STEG); Misael López, Fidel López et Medardo Alonzo Lucero, membres de la Centrale des organisations agricoles Chorti Nuevo Día; et Carlos Enrique Coy, membre de l'Union des organisations agricoles de Las Verapaces (UVOC).

Chacun de ces crimes brutaux reste à ce jour impuni. D'innombrables autres syndicalistes et leurs familles continuent d'être victimes de tentatives d'assassinat, d'agressions violentes, de menaces de mort, d'intimidation et de harcèlement.

Pendant ce temps, la grande majorité des meurtres nombreux dont ont été victimes des membres du mouvement syndical enregistrés n'ont pas été punis. Le gouvernement ne répond pas aux attentes et aux engagements pris dans le cadre des enquêtes et des poursuites judiciaires. Lorsque des crimes antisyndicaux sont commis, même des actions aussi simples que la collecte de témoignages de membres de la famille, de témoins ou d'aspects de l'analyse balistique ne sont pas réalisées. En raison de ces lacunes, les cas d'au moins 105 meurtres restent sans résolution judiciaire.

Le niveau de violence extrême qui règne dans l'ensemble de la société, aggravé par l'inaction du gouvernement qui n'enquête pas sur les crimes antisyndicaux, ne poursuit pas leurs auteurs et ne protège pas les syndicalistes, ne peut plus être toléré et exige une action ferme et immédiate.

La liberté d'association ne peut être exercée que si les droits de l'homme, notamment le droit à la vie et à la sécurité personnelle, sont pleinement respectés et préservés. Le gouvernement du Guatemala ne peut plus se soustraire à ses responsabilités. Il convient de lui rappeler les engagements qu'il a pris en vertu des normes internationales, notamment dans le cadre du programme de coopération technique en cours, ainsi que ses obligations envers sa population pour garantir un climat exempt de violence, de pressions et de menaces.

La situation dans le pays est aggravée par le fait que, depuis longtemps, la législation nationale présente des lacunes qui privent effectivement les travailleurs des droits fondamentaux du travail. L'article 215 c) du Code du travail exige l'adhésion de «50 pour cent plus un» des travailleurs du secteur pour former un syndicat sectoriel. Les articles 220 et 223 du Code du travail conditionnent l'élection en tant que dirigeant syndical au fait d'être d'origine guatémaltèque et de travailler dans l'entreprise ou l'activité économique concernée. Conformément à l'article 241 du Code du travail, les grèves doivent être déclenchées par la majorité des travailleurs et non par la majorité des voix. L'article 4 d), e) et g) du décret n° 71-86 prévoit quant à lui la possibilité d'imposer l'arbitrage obligatoire dans les services non essentiels et fixe d'autres obstacles au droit de grève. Les articles 390 (2) et 430 du Code pénal et le décret n° 71-86 prévoient des sanctions professionnelles, civiles et pénales en cas de grève des fonctionnaires ou des travailleurs de certaines entreprises, de même que l'exclusion de plusieurs catégories de travailleurs du secteur public embauchés au titre du poste 029 et d'autres postes budgétaires.

Malgré les demandes répétées des différents organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement du Guatemala n'a fait aucun progrès concret pour mettre sa législation en conformité avec la convention. Les membres travailleurs invitent instamment le gouvernement à modifier la législation, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la convention.

Il n'y a pas eu non plus de progrès sur la question de l'enregistrement des syndicats, alors que celle-ci pose depuis longtemps problème. Selon les informations fournies par le gouvernement, plus d'un tiers des demandes d'enregistrement de syndicats examinées au cours des deux dernières années ont été rejetées, et un nombre important de demandes sont toujours en cours de traitement plusieurs mois après avoir été déposées.

Le gouvernement n'a pas non plus fait d'efforts pour faire appliquer les décisions relatives à la réintégration des travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux.

Enfin, le gouvernement n'a fait aucun progrès dans la diffusion de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le pays. Au contraire, les médias de masse attaquent continuellement les dirigeants syndicaux et leurs organisations. Depuis la clôture de la procédure de plainte de l'article 26, le gouvernement n'a montré aucune volonté de respecter les engagements pris dans le cadre de la feuille de route de 2013.

Les membres travailleurs sont extrêmement préoccupés par la persistance des assassinats antisyndicaux et autres actes de violence en lien avec les activités syndicales des victimes, par le climat d'impunité généralisé dans le pays et par l'absence totale de progrès ou même de signes de volonté de la part du gouvernement, malgré les appels multiples et répétés des différents organes de contrôle, du Conseil d'administration du BIT et de l'assistance technique dont le pays bénéficie.

Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures immédiates, décisives et efficaces pour protéger la vie et l'intégrité physique de tous les dirigeants et membres syndicaux et des travailleurs, d'accélérer les enquêtes sur les crimes antisyndicaux et de punir les auteurs de tels crimes. Nous attendons également du gouvernement qu'il mette la législation en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux, et ce sans plus attendre.

Membres employeurs – Nous commencerons par dire que nous sommes nous aussi touchés par les actes impliquant la perte de vies humaines, drames auxquels nous sommes très sensibles. Il s'agit en l'occurrence de cas impliquant des dirigeants et des militants syndicaux.

C'est une question sur laquelle nous nous penchons depuis longtemps, et la représentante des travailleurs a indiqué qu'en 2012 une plainte a été déposée en lien avec l'article 26 de la Constitution, plainte qui a été classée en 2018.

Mais, au cours de l'évaluation de suivi du Conseil d'administration en 2013, un protocole d'accord a été approuvé au plus haut niveau, avec le soutien de la CSI. En 2014, le lancement d'une feuille de route a été approuvé. En 2015, 9 indicateurs clés pour le suivi de la feuille de route ont été spécifiquement intégrés. En 2017, un accord tripartite a été conclu sur 4 des 6 questions législatives que vient de mentionner la représentante des travailleurs. En 2018, la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale a été créée. Elle a notamment conclu des accords supplémentaires et complémentaires qui prévoient la création de 3 sous-commissions délibérant sur différents aspects, l'un d'entre eux portant sur les questions spécifiquement internationales.

À la clôture de la procédure de plainte, il a été convenu de mettre en place, à compter de 2020, un programme d'assistance technique. Plus particulièrement, le Conseil d'administration a demandé que ce programme fasse l'objet d'un suivi dans l'évaluation des indicateurs de la feuille de route. Ce suivi a bien été réalisé en 2020 avec l'approbation d'un programme sur trois ans, et des rapports et comptes rendus ont finalement été présentés lors de la réunion de novembre 2021 sur la mise en œuvre de cette coopération et de ces programmes d'assistance technique.

Par ailleurs, depuis 2005, le Comité de la liberté syndicale traite des allégations d'actes de violence graves et inquiétants à l'encontre de dirigeants syndicaux et de membres d'organisations syndicales. Le cas n° 2609 a été analysé pour la dernière fois en octobre de l'année dernière, cas dans lequel nous passons en revue pour évaluation les actes survenus entre 2004 et 2021, notamment les meurtres et homicides de membres du mouvement syndical.

Nous sommes profondément touchés par cette situation. Mais, précisément dans l'exercice de l'évolution de la feuille de route, nous devons objectivement prendre note des éléments qui ont donné lieu à des actions spécifiques de la part des différentes institutions du pays. En ce qui concerne le nombre de meurtres, bien que les informations ne soient pas à la hauteur de nos attentes, car nous aimerions avoir plus de détails sur toutes ces affaires, nous constatons que diverses condamnations ont été prononcées récemment: 22 condamnations, 1 condamnation avec des mesures de sécurité et de réclusion, 5 acquittements, 56 affaires traitées par le bureau du procureur ou par d'autres organismes de contrôle, pour un total de 59, et nous disposons d'autres informations indiquant que certaines affaires impliquant des meurtres auraient dû faire l'objet d'une enquête.

Des questions d'ordre législatif sont également en suspens et, bien que les accords que j'ai mentionnés aient été conclus, il est nécessaire de faire des démarches complémentaires auprès du Congrès guatémaltèque en vue de l'adoption d'un accord tripartite par le biais d'une loi.

De même, en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de protection des dirigeants, il a été pris note des 119 mesures de protection prises au cours des deux dernières années. Bien que cela ne soit probablement pas suffisant, ces mesures tendent à prouver que des actions spécifiques sont menées pour fournir des programmes de protection, notamment au représentant des travailleurs du Guatemala, qui bénéficie d'un régime de protection spécial lui offrant toutes les garanties pour l'exercice de ses fonctions.

Pour ce qui est de l'inspection du travail, nous avons enregistré que, depuis 2017, le Congrès de la République a émis un règlement qui adopte de nouveaux systèmes d'application des sanctions en améliorant les méthodes d'établissement des statistiques au cas par cas et en renforçant institutionnellement l'ensemble de l'administration du travail.

De même, dans les différents indicateurs de la feuille de route, nous voyons que, dans le cadre des jugements rendus par les tribunaux du travail, il a été demandé la réintégration des travailleurs ayant subi notamment des licenciements antisyndicaux et que 761 procédures de réintégration ont été engagées en 2020, 727 en 2021 et, à ce jour, 188 pour 2022.

Parallèlement, une deuxième campagne de sensibilisation en faveur de la liberté syndicale est en cours d'élaboration, qui prendra la suite de la première. Et nous avons bon espoir que la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route soit en mesure de mettre au point et de fournir un dispositif de suivi concret de cet indicateur.

S'agissant de l'enregistrement sans entrave des organisations syndicales, 57 organisations ont été enregistrées en 2021, et à ce jour 2 organisations auxquelles la personnalité juridique a été accordée ont également été enregistrées cette année.

En ce qui concerne la ratification des conventions collectives, 13 conventions ont été ratifiées en 2020, et 18 entre 2021 et aujourd'hui.

Enfin, parmi les indicateurs de la feuille de route, nous avons enregistré les programmes d'assistance technique qui ont été mis en œuvre et qui, à travers eux, donnent lieu à des actions spécifiques sur des questions très concrètes. J'ai mentionné le fonctionnement de la Commission nationale tripartite pour laquelle il serait souhaitable d'avoir plus d'informations sur le développement de ses activités et, concrètement, sur la volonté des différents acteurs tripartites tant des institutions des pouvoirs publics que des employeurs, mais aussi des travailleurs, de participer au bon déroulement de cette organisation.

De même, nous savons que les mécanismes de protection et de défense des droits du travail ont été améliorés. Les autorités judiciaires ont été plus actives. Il y a une volonté d'harmoniser la législation avec les normes internationales, en raison de 4 des 6 points spécifiques pour lesquels la commission d'experts a demandé des modifications. Certains concernent les grèves, et nous n'entrerons pas dans les détails sur cette question.

Enfin, la négociation collective a été encouragée et efficace, comme le montrent les données sur l'enregistrement de ces accords approuvés. Dans ce sens, nous voyons qu'il y a eu une évolution, qui n'est pas suffisante, pour laquelle le fonctionnement et l'exercice du cadre institutionnel du Guatemala doivent être renforcés, et nous croyons particulièrement que l'action conjointe de ces autorités pour renforcer le cadre institutionnel existant dans ces dialogues est pertinente, afin que les progrès puissent continuer.

Je terminerai en déclarant que le Conseil d'administration procédera à des évaluations de ces indicateurs dans les années à venir. Le Conseil d'administration est, pour nous, un organe compétent pour le suivi de ces questions.

Membre employeur, Guatemala – Nous nous félicitons des informations fournies par le gouvernement du Guatemala grâce auxquelles nous pouvons observer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée de manière tripartite en 2013.

Je voudrais tout d'abord aborder la question la plus préoccupante, à savoir les faits de violence et le suivi des enquêtes sur les affaires de mort violente. Nous partons du fait que la perte de toute vie est condamnable et ne devrait pas être tolérée pour quelque raison que ce soit, qu'elle soit ou non la conséquence de l'activité syndicale de la victime.

Dans le passé, les chiffres rapportés sont restés largement inchangés. Depuis quelque temps, cependant, on observe une tendance intéressante dans les résultats obtenus, qui semblent indiquer qu'il existe une volonté politique de l'État à encourager les administrations gouvernementales à traiter ces cas.

Nous tenons à souligner que, selon les enquêtes menées sur les condamnations et les acquittements prononcés jusqu'à présent, aucun mobile antisyndical n'a été prouvé. En effet, les mobiles incluent les problèmes personnels, les affaires impliquant des gangs, les vols, les accidents de la route, les chantages, les problèmes conjugaux et les problèmes liés à la propriété immobilière, comme cela a été rapporté à la Sous-commission de suivi de la feuille de route. Cela est compréhensible compte tenu du contexte de violence que connaît malheureusement notre pays, qui figurait en 2021 parmi les 15 pays les plus violents du monde selon les indices établis par les organisations internationales. Rien qu'au cours de la dernière

décennie, selon les chiffres officiels, plus de 60 000 meurtres ont été commis. Nous répétons que nous condamnons de tels actes, mais nous estimons qu'il est juste d'en énumérer les mobiles, compte tenu des accusations répétées qui, ces dernières années, ont été portées à cet égard devant la présente commission.

De même, il semble important de préciser que la grande majorité de ces affaires remontent à de nombreuses années et que, dans ce contexte, leur résolution judiciaire est assez compliquée. Néanmoins, nous constatons à partir des chiffres présentés que des résultats positifs ont été obtenus, ce qui montre qu'il n'y a pas eu de persécution antisyndicale au Guatemala, comme l'a signalé à l'époque le commissaire contre l'impunité du Guatemala à la Commission tripartite des affaires internationales du travail après avoir analysé les affaires dénoncées à la présente session.

Dans le même ordre d'idées, nous voyons la volonté politique d'agir pour que les mécanismes de prévention, de protection et de réaction contre les menaces et les attaques à l'encontre des dirigeants syndicaux fonctionnent et donnent lieu à des résultats.

Nous espérons qu'une telle démarche contribuera à résoudre la situation à laquelle est confronté Carlos Mancilla, président de la Commission nationale tripartite, à qui nous exprimons notre soutien.

J'en viens maintenant aux questions d'ordre législatif, et nous partons du fait que, depuis plusieurs années, des accords bipartites et tripartites ont été conclus pour modifier la législation dans le sens demandé par la commission d'experts, à savoir le Code pénal, la loi sur la syndicalisation des travailleurs de l'État et le Code du travail. En ce qui concerne ce dernier point, bien qu'aucun accord n'ait été trouvé sur les questions les plus sensibles pour les travailleurs et les employeurs, il a au moins été convenu du sens à donner à ces réformes. Tous ces éléments, considérés comme un pas en avant important, ont été rapportés à la présente commission.

Nous sommes préoccupés, d'une part, par le fait que les réformes approuvées n'ont pas avancé au niveau du Congrès de la République et, d'autre part, par le fait que la Commission nationale tripartite n'a pas été en mesure de progresser dans le traitement des réformes en suspens.

La volonté sincère de toutes les personnes impliquées dans la commission est nécessaire pour produire des résultats concrets. Sur ce dernier point, l'autocritique s'impose, et je parle personnellement en tant que membre de la Commission nationale tripartite. Je me demande si nous avons fait assez pour convaincre le pouvoir législatif d'approuver les initiatives que nous lui avons présentées, si nous avons été proactifs dans la discussion des réformes en cours, si nous avons abordé les questions de fond de la Commission nationale tripartite ou, au contraire, si nous avons perdu du temps dans des discussions sans importance et même dans la discussion relative aux aide-mémoires?

Nous espérons que les questions en suspens, telles que la formation de syndicats de branche et la représentativité pour la négociation de conventions collectives sur les conditions de travail, seront discutées et, espérons-le, feront l'objet d'un accord tripartite. Très bientôt, car il s'agit d'une question prioritaire pour la Commission nationale tripartite, qui devrait revoir son programme de travail et faire de cette tâche sa priorité.

Les réformes législatives qui permettent à l'Inspection générale du travail de remplir son mandat d'application effective de la législation du travail, qui ont été introduites par le Congrès de la République par le biais du décret n° 7 de 2017, qui répondait à un accord entre les partenaires sociaux, montrent bien que de tels résultats sont réalisables.

En définitive, les acteurs sociaux doivent assumer leur engagement d'aller de l'avant de pair avec le secteur patronal. C'est ainsi que nous le comprenons et le mettons en pratique depuis de nombreuses années, et c'est dans ce contexte que nous participons aux forums de dialogue social, aux tables rondes institutionnelles et autres efforts particuliers, le but étant de respecter les indicateurs de la feuille de route de même que les commentaires de la commission d'experts.

Membre travailleur, Guatemala – Tout d'abord, nous souhaitons remercier le groupe des travailleurs pour ses preuves de soutien et de solidarité envers la classe ouvrière guatémaltèque, afin de mettre un terme à la violence contre les dirigeants syndicaux et en faveur du respect de la vie du peuple guatémaltèque, de l'état de droit, de l'application d'une justice rapide et efficace et du plein respect des droits de l'homme et du travail, de la liberté syndicale et de la négociation collective. De même, nous exprimons notre solidarité avec nos compagnons travailleurs d'Amérique et du monde entier, qui, comme nous, sont victimes de violences et d'assassinats sans qu'aucune considération ne leur soit accordée et sans qu'aucun pouvoir suprême ne puisse en venir à bout, notre objectif étant que puissent régner dans nos pays la paix et la justice sociale.

Le Mouvement syndical et populaire autonome du Guatemala et les Syndicats globaux du Guatemala, concernant la plainte pour non-respect par le Guatemala de la convention n° 87, présentée par plusieurs délégués à la 101^e session (2012) de la Conférence internationale du travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et suite à la feuille de route adoptée par le gouvernement du Guatemala en 2013, formulent les considérations suivantes.

Les violations graves et permanentes de la liberté syndicale qui ont lieu au Guatemala depuis des années non seulement affectent profondément les relations de travail, mais remettent également en question la validité même de la démocratie et des droits de l'homme dans le pays. Une campagne antisyndicale féroce menée par les entreprises et l'État tente de faire passer les organisations syndicales pour les responsables de la mauvaise gouvernance, de la corruption et de la crise économique dont souffrent la plupart des Guatémaltèques. Cela est clairement démontré par la campagne journalistique dans laquelle les dirigeants syndicaux, y compris des syndicats indépendants et mondiaux, sont généralement (et directement) discrédités et déstabilisés, ce qui est l'œuvre de certaines personnes qui sont en lien avec le secteur privé.

Ces actions antisyndicales préparent le terrain et prennent la tournure d'événements qui mettent l'intégrité de l'organisation syndicale et des syndicalistes en grand danger. Ce n'est en aucun cas une coïncidence si plusieurs de nos collègues dirigeants et leurs familles ont reçu des menaces de mort. Malheureusement, lorsque le mouvement syndical demande l'intervention des autorités chargées de préserver la sécurité publique, il nous est reproché d'être de mauvais citoyens pour le simple fait de demander attention et protection contre ces attaques, qui se terminent souvent par des meurtres impunis. Ainsi, les données sur la violence à l'encontre des syndicalistes au Guatemala sont concluantes, puisque plus de 100 meurtres ont été enregistrés ces dernières années, alors qu'il n'a été tenu compte que de ceux qui ont été signalés au bureau du procureur spécialisé du ministère public.

En termes de droits du travail, de nombreux travailleurs ont été licenciés pour avoir tenté de se syndicaliser, mais dans la plupart des cas, les employeurs ne respectent pas les décisions de justice exigeant la réintégration de ces travailleurs, et ce non-respect ne donne lieu à aucune sanction ou exécution forcée. Les nombreux obstacles ministériels à l'enregistrement de nouveaux syndicats, ainsi qu'à l'homologation des conventions collectives conclues entre employeurs et travailleurs sont toujours présents. Enfin, alors même que les problèmes n'ont

pas été cités dans leur intégralité, le gouvernement de la République a émis une circulaire par laquelle il interdit pratiquement la négociation collective dans le secteur public.

Le problème ne s'arrête pas à l'extrême gravité des meurtres, menaces, actes de surveillance et autres formes de violence physique, mais une impunité tenace persiste à laquelle le gouvernement n'a pas réussi à mettre fin.

Le ministère public a présenté des rapports au Conseil d'administration sur l'état d'avancement des enquêtes sur certains des meurtres de syndicalistes. Ces documents ne font que corroborer l'incapacité technique et le manque de volonté politique d'enquêter sur les meurtres de nos collègues syndicalistes. Les procédures d'une grande majorité des affaires n'évoluent pas, et lorsque des éléments nouveaux surviennent, il s'agit généralement d'acquittements ou de classements des affaires. En d'autres termes, une impunité totale.

D'autre part, les résultats de la feuille de route convenue à l'OIT ont été absolument insuffisants et n'ont pas conduit à des changements significatifs en ce qui concerne la liberté syndicale dans le pays. La feuille de route n'a pas été respectée par le gouvernement. Ce faisant, la valeur du tripartisme a été ignorée et la solution apportée par l'OIT concernant la violence contre les syndicalistes a également été ignorée.

Le gouvernement ne s'est pas non plus conformé aux observations répétées des organes de contrôle de l'OIT sur la nécessité d'adhérer à la législation et à la pratique de la liberté syndicale et de la négociation collective, telles qu'elles découlent des conventions internationales respectives ratifiées par le Guatemala.

La volonté de dialogue est invoquée de manière récurrente, mais en de nombreuses occasions, même les espaces tripartites liés aux conventions internationales du travail ne sont pas respectés.

Malheureusement, nous devons constater qu'être un syndicaliste au Guatemala est toujours aussi dangereux aujourd'hui qu'il y a neuf ans, lorsque la feuille de route a été signée.

Par conséquent, sans préjudice de réitérer notre engagement à apporter toutes les contributions qui sont à notre portée pour faire respecter les engagements de la feuille de route et, de manière générale, pour faire des droits des travailleurs une réalité, nous, organisations syndicales, demandons que cette Conférence appelle l'État du Guatemala à prendre des mesures concrètes pour garantir les droits prévus par la convention n° 87, et aussi, par sa nature et sa convergence, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

En vertu de ce qui précède, les organisations syndicales insisteront sur la nécessité de la création d'une commission d'enquête pour le Guatemala, comme nous l'avons indiqué dans la plainte présentée il y a plusieurs années.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, tels que le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention n° 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion

et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Nous souhaitons rappeler l'engagement pris par le Guatemala, dans le cadre du chapitre sur le commerce et le développement durable de l'accord d'association UE-Amérique centrale, d'appliquer effectivement, en droit et en pratique, les conventions fondamentales de l'OIT.

Bien que la plainte ait été classée par le 334^e Conseil d'administration il y a trois ans, l'UE et ses États membres continuent de suivre de très près la mise en œuvre effective de la convention n° 87 de l'OIT, en droit et en pratique, y compris le programme de coopération technique, et restent engagés avec le Guatemala sur les questions de travail.

Des consultations tripartites et un dialogue social significatif et efficace sont des bases essentielles pour l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

Sur la base du dernier rapport de la commission d'experts, nous regrettons vivement que, malgré les discussions à la Conférence internationale du Travail et au Conseil d'administration, l'existence de la Commission nationale tripartite et l'assistance technique fournie par le Bureau, il n'y ait pas eu de progrès tangibles dans la mise en œuvre des engagements du gouvernement concernant l'application effective de la convention depuis la clôture de la plainte.

Tout en prenant dûment note des informations fournies par le gouvernement, et en reconnaissant l'importance des initiatives réclamées par la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route, nous restons profondément préoccupés par la persistance de graves actes de violence antisyndicale, y compris des meurtres de dirigeants et de syndicalistes, ainsi que par la situation d'impunité qui y est liée. Une protection efficace des dirigeants et militants syndicaux doit être assurée afin de prévenir tout nouvel acte de violence antisyndicale. En l'absence d'efforts pour renforcer les mécanismes de prévention, de protection et de réponse aux menaces et aux attaques contre les responsables et les militants syndicaux, cette situation regrettable risque de se poursuivre, voire d'empirer. À cet égard, nous demandons que des enquêtes et des poursuites efficaces soient menées contre les auteurs et les instigateurs de ces actes.

Nous exhortons à nouveau le gouvernement à adopter, sans délai, les réformes législatives qui ont été soumises par consensus tripartite au Congrès de la République afin de se conformer pleinement à la convention et de mettre en œuvre la feuille de route. Nous notons avec préoccupation les difficultés persistantes liées au processus d'enregistrement des syndicats.

En relation avec ce qui précède, nous soulignons l'importance de la mise en œuvre effective des recommandations découlant de l'assistance technique fournie, y compris la diffusion de campagnes de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous sommes heureux d'annoncer que, dans le cadre du programme bilatéral «Soutien à l'emploi décent», l'UE a approuvé un accord avec le gouvernement et l'OIT il y a seulement deux semaines. En conséquence, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, d'autres institutions publiques et les partenaires sociaux sont soutenus dans la réalisation des engagements inclus dans la feuille de route.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent engagés dans une coopération et un partenariat étroits avec le Guatemala dans l'accomplissement de toutes ses obligations en vertu des conventions de l'OIT, en accordant une attention particulière aux conventions fondamentales telles que la convention n° 87.

Membre gouvernemental, Chili – Je m'exprime au nom d'une **grande majorité de pays d'Amérique latine et des Caraïbes**. Nous remercions le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale du gouvernement de la République du Guatemala d'avoir bien voulu fournir un certain nombre d'informations à la présente commission sur l'application de la convention. Nous reconnaissons l'engagement des mandants guatémaltèques à renforcer les processus de négociation et de conclusion d'accords au sein de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale et de ses sous-commissions, donnant la priorité au dialogue social et au respect des normes internationales du travail. Nous invitons les autorités de l'État à redoubler d'efforts et à faire avancer la feuille de route pour renforcer le dialogue social, travail réalisé jusqu'à présent par la Commission nationale tripartite, et à assurer la mise en œuvre de la convention. Nous rappelons que le Conseil d'administration de l'OIT contrôle chaque année la mise en œuvre de la feuille de route sur la convention dans le cadre du programme de renforcement de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale au Guatemala, pour une application effective des normes internationales du travail. Par ailleurs, il convient de rappeler que, lors de la présentation du premier rapport annuel sur la mise en œuvre de ce programme en novembre 2021, un nombre important de pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont demandé au gouvernement guatémaltèque de solliciter les donateurs pour qu'ils contribuent financièrement et techniquement au renforcement des ressources et des efforts nationaux de mise en œuvre. Nous notons que les actions mentionnées par le gouvernement du Guatemala ont été financées par ses propres fonds et par des fonds alloués par le Bureau et tirés d'autres programmes.

Enfin, nous faisons à nouveau part de notre inquiétude quant à l'utilisation simultanée de plusieurs mécanismes destinés à traiter des mêmes allégations visant un pays qui fait déjà l'objet d'un examen par le Conseil d'administration. Nous pensons que l'application de mécanismes pourrait affaiblir le fonctionnement des organes de contrôle du BIT.

Membre employeur, Panama – Après avoir pris connaissance du rapport de la commission d'experts et écouté et analysé la réponse et les explications détaillées du gouvernement sur les progrès réalisés dans la mise à exécution de la feuille de route tripartite, processus que nous, en tant que citoyens et employeurs d'Amérique centrale, avons suivi avec grand intérêt, nous faisons part de notre inquiétude face à la situation d'insécurité qui règne en République du Guatemala et qui affecte les dirigeants syndicaux, les syndicalistes et la population en général.

La sécurité personnelle et l'intégrité physique de tous n'ont pas de prix. Il est indispensable de maintenir un climat de stabilité dans le pays afin de permettre le développement social et économique aux niveaux national et régional. Ceci étant dit, il est important de souligner que les chiffres et les statistiques rapportés dans les procédures pénales menées conformément aux principes de l'indépendance judiciaire et d'une procédure régulière, qui sont fondamentaux dans un état de droit, instruites par le ministère public et portées devant les tribunaux, montrent qu'un grand nombre de condamnations ont été prononcées dans les cas de violence dont il est fait état dans le rapport de la commission d'experts. À cet effet, le budget du ministère public a même été augmenté et un parquet spécial a été créé, ce qui montre le grand intérêt accordé au respect des dispositions de la commission et à la lutte contre le fléau que représente la violence dans le pays.

Par ailleurs, il est important de souligner que le dialogue social et les accords tripartites sont essentiels pour réaliser les réformes législatives mentionnées dans le rapport de la commission d'experts. Nous savons que par le passé un dialogue a été engagé en vue de l'élaboration de propositions de loi, mais que celui-ci est resté au point mort. Nous pensons

que ce dialogue doit être repris de toute urgence. Il ne s'agit pas seulement d'un droit, mais également d'un devoir, et nous devons tous faire de notre mieux, en faisant preuve de bonne foi, dans l'intérêt de la population du pays.

Membre travailleur, Botswana – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom du Conseil de coordination de l'Afrique australe (SATUCC). Tout effort visant à améliorer la situation de la liberté d'association au Guatemala est compromis à cause de la mauvaise foi du gouvernement.

Le SATUCC note que la commission d'experts a rappelé que le Conseil d'administration avait demandé à l'Organisation internationale du Travail d'élaborer un programme de coopération technique pour stimuler les progrès à accomplir dans la mise à exécution de la feuille de route adoptée en 2013. Le programme intitulé «Renforcement de la Commission nationale tripartite pour l'application effective des normes internationales du travail» prévoyait des rapports de suivi annuels par l'OIT pendant trois ans à compter de l'adoption de la feuille de route. Contrairement aux objectifs convenus dans la feuille de route, le gouvernement guatémaltèque nie aujourd'hui la validité des objectifs de la feuille de route.

L'une des façons pour le gouvernement guatémaltèque de rendre invalides les objectifs de la feuille de route consiste à ne pas reconnaître que les travailleurs ont droit à être représentés. Il a été porté à notre attention que le ministère du Travail du Guatemala a consulté l'OIT pour vérifier la représentativité des délégués des travailleurs participant à la Commission nationale tripartite. Le refus de ces normes du travail nuit aux travailleurs, car il constitue une atteinte à leurs droits d'association et de négociation collective.

L'attitude du gouvernement guatémaltèque contraste avec les informations qu'il a fournies à la commission d'experts, dans lesquelles il reconnaît que «le rôle actif joué par la Commission nationale tripartite était conforme à la feuille de route».

La remise en cause de la représentation des organisations syndicales, qui fait partie de la pratique démocratique appliquée dans les relations de travail au Guatemala, est une preuve évidente que les engagements pris envers la Commission nationale tripartite ne sont pas respectés. Cette remise en cause de la représentation syndicale est également un coup dur pour les partenaires sociaux, puisqu'il semble que le gouvernement guatémaltèque ne reconnaisse plus les travailleurs comme l'un des acteurs clés du dialogue social.

La consultation menée entre le gouvernement guatémaltèque et l'OIT se déroule dans un contexte où les jugements prononcés au sujet de la réintégration des travailleurs licenciés pour discrimination antisyndicale ne sont pas respectés, pas plus que les obligations découlant des objectifs convenus de la feuille de route.

Il est impensable que dans un pays où les syndicalistes sont harcelés, tués et menacés depuis plus de quarante ans, le gouvernement décide d'ouvrir un débat pour déterminer si les travailleurs sont correctement représentés ou non. Il ne s'agit pas d'une stratégie habile de lutte contre les syndicats, mais d'une action qui s'inscrit incontestablement dans l'attitude paranoïaque de l'État. Dans la région d'Afrique qui est la nôtre, nos expériences anticoloniales et d'apartheid nous disent que cette pratique est un acte de mauvaise foi et une tactique d'intimidation évidente contre laquelle toute société raisonnable devrait s'élever.

Membre employeur, Honduras – Nous avons écouté les explications du gouvernement du Guatemala sur les progrès liés à la feuille de route tripartite adoptée en 2013, un processus que nous avons suivi en tant qu'employeurs d'Amérique centrale.

Le Guatemala souffre d'un contexte d'insécurité qui touche aussi bien les dirigeants syndicaux et les syndicalistes que le reste de la population. Toutefois, les chiffres semblent confirmer le fait que les autorités de ce pays, le ministère public et les tribunaux s'efforcent de résoudre les cas de violence signalées dans le rapport, ce qui nous semble remarquable.

En tant qu'employeurs, nous condamnons tout type de violence, mais il est indispensable que nous comprenions que les problèmes d'insécurité ne peuvent être résolus que par des processus transparents à même de renforcer les systèmes judiciaires des pays. Ces processus peuvent prendre plusieurs années, mais nous soulignons que, grâce aux accords conclus de manière tripartite au Guatemala, il a été possible d'apporter des éclaircissements sur de nombreuses affaires de violence visant des syndicalistes guatémaltèques et de déterminer qu'il ne s'agissait pas de cas de violence syndicale.

Par ailleurs, nous constatons que les réformes législatives mentionnées par la commission d'experts n'ont pas encore été adoptées, car des accords bipartites et tripartites portant sur plusieurs des questions mentionnées par la commission ont été conclus. Nous insistons sur la nécessité de soutenir le dialogue social et de s'appuyer sur lui, car il est le mécanisme le plus approprié pour permettre aux acteurs sociaux et au gouvernement d'apporter une réponse adéquate à toutes les questions soulevées.

Bon nombre des réformes législatives recommandées par la commission d'experts sont des processus de dialogue qui doivent faire l'objet de nombreuses discussions. Il convient de noter qu'elles sont déjà à un stade avancé, ce qui signifie que des accords seront bientôt conclus afin de garantir que la législation respecte pleinement les dispositions de la convention.

Nous sommes conscients des progrès qui ont été réalisés par le passé en vue de l'adoption de propositions législatives par les partenaires sociaux. Nous pensons que ce dialogue doit être repris, à condition que toutes les parties concernées agissent de bonne foi, avec une réelle volonté de parvenir à des accords.

Enfin, nous demandons à la présente commission de continuer à s'appuyer sur les efforts entrepris par les travailleurs, les employeurs et le gouvernement du Guatemala, car c'est grâce au dialogue social qu'ils parviendront à élaborer des solutions favorables capables de contribuer à la lutte contre l'impunité et de garantir ainsi l'exercice du droit à la liberté d'association au Guatemala.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom des trois confédérations colombiennes, la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), la Confédération générale du travail (CGT), qui observent avec une immense inquiétude le niveau de violation de la liberté syndicale au Guatemala et le risque sérieux pour la vie des dirigeants syndicaux dans le pays.

La violence et la persécution vécues par nos collègues syndicalistes au Guatemala ont atteint des niveaux encore plus élevés en raison de la persistance de la négligence et de l'impunité du gouvernement. Les travailleurs ont fait part de l'assassinat de plus de 100 dirigeants du mouvement syndical ces dernières années. Le 7 mai 2021, M^{me} Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigeante syndicale du Syndicat des travailleurs du secteur de l'éducation du Guatemala (STEG), a été assassinée. D'autres graves actes de violence antisyndicale ont été commis en 2020 et 2021. En outre, les travailleurs concernés sont confrontés à une justice défailante et quasi inexistante, avec seulement 22 condamnations.

L'examen de la réglementation au Guatemala, qui met en péril le droit de grève et prévoit également la possibilité d'imposer l'arbitrage obligatoire dans les services non essentiels est

pour nous source d'inquiétude; il en est de même de la situation actuelle qui entrave le droit de grève, élément pourtant fondamental du libre exercice de la liberté d'association dont disposent les organisations au titre de la convention.

Il sera impossible de remédier au non-respect par le gouvernement de ses obligations internationales, alors que ni avant ni maintenant les conditions et les actions nécessaires n'ont été entreprises pour élucider les meurtres de membres du mouvement syndical et que, comme l'affirme la CSI, le Guatemala est l'un des pays les plus dangereux pour ce qui est de l'activité syndicale.

Ne pas tenir compte des appels de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale est inexplicable et absurde lorsque des vies sont en jeu. Ce manque d'action et de résultats pour la protection des dirigeants syndicaux augmente le risque que de nouveaux travailleurs/travailleuses syndiqués/ées soient assassinés, alors qu'ils accomplissent un travail très important en faveur de la paix sociale.

La persécution et les poursuites arbitraires à l'encontre des syndicalistes qui défendent honorablement les principes de l'OIT et ceux de la convention doivent cesser et nous prions instamment, comme l'a fait la commission d'experts, que l'on accélère le rythme des enquêtes et des sanctions, tout en augmentant la protection et les garanties dans le cadre de l'exercice de la liberté syndicale et le respect des droits fondamentaux, ce qui ne peut attendre et doit donc être traité sérieusement.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – C'est la première fois que la commission discute du respect de la convention par le gouvernement du Guatemala depuis que la plainte émise il y a longtemps au titre de l'article 26 a été clôturée. Nous notons la profonde préoccupation de la commission d'experts concernant la violation grave et continue de la convention. Nous demandons instamment au gouvernement de progresser de manière significative sur les questions qui faisaient l'objet de la plainte, tant en droit qu'en pratique, alors que presque quatre ans se sont écoulés depuis la clôture de cette dernière. Nous appelons le gouvernement à mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens des différents organes de contrôle de l'OIT, y compris la feuille de route de 2013. À cette fin, nous demandons instamment que des mesures immédiates et efficaces soient prises pour améliorer les processus d'enquête et accroître les poursuites à l'encontre des responsables d'actes de violence et de meurtres contre des syndicalistes; reconnaître les menaces, l'intimidation et le harcèlement contre les syndicalistes comme des actes de violence; créer un environnement sûr et favorable permettant à tous les travailleurs d'exercer librement leurs droits, y compris en renforçant les mécanismes de protection des droits des travailleurs; adopter une législation visant à mettre ses lois en conformité avec les normes internationales du travail sur la liberté d'association et la négociation collective, notamment en institutionnalisant la Commission nationale tripartite et en donnant effet à la décision sur le droit de grève prise de manière tripartite; continuer à améliorer le système d'enregistrement des syndicats et des conventions collectives et de délivrance des accréditations aux dirigeants syndicaux; et veiller à ce que les employeurs soient informés en temps utile de l'intention des travailleurs de se syndiquer. Pour ce faire, le gouvernement devra fournir à l'inspection du travail des ressources supplémentaires afin qu'elle puisse agir efficacement dans toutes les régions du pays, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et des *maquilas* où les violations du droit du travail liées à la liberté d'association et à la négociation collective persistent encore.

Nous restons déterminés à travailler avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs dans le pays. Nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre ces recommandations en étroite collaboration avec les partenaires sociaux de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Depuis 2013, la CSI travaille en partenariat avec le plus ancien syndicat d'employeurs du Guatemala. Ce syndicat des travailleurs bananiers a été, pendant plusieurs années, l'un des syndicats les plus persécutés au monde, 12 de ses membres principaux ayant été assassinés sur une période de sept ans, et l'un des dirigeants a été assassiné cinq jours seulement après avoir rencontré le ministre du Travail pour se plaindre de harcèlement. Aucun de ces meurtres n'a donné lieu à des poursuites. Malgré cette histoire traumatisante, le syndicat restait déterminé à devenir encore plus fort et à établir un dialogue tripartite constructif avec les employeurs, auparavant hostiles, et le ministère du Travail qui avait abandonné leur collègue.

Le succès de ce syndicat illustre parfaitement le fait que la convention permet de bénéficier d'autres droits fondamentaux. Un rapport de 2021 a montré que les travailleurs bananiers syndiqués de la côte des Caraïbes gagnaient deux fois plus que leurs collègues non syndiqués ailleurs. Ils travaillaient, en moyenne, 12 heures de moins par semaine. L'une des conclusions notables du rapport était que 58 pour cent des femmes non syndiquées travaillant dans des plantations étaient victimes de harcèlement sexuel au travail, contre seulement 8 pour cent des femmes syndiquées.

Pendant la pandémie de COVID-19, sur les lieux de travail syndiqués, pour respecter les mesures de distanciation physique, les syndicats ont négocié des transports spéciaux et une répartition sûre des travailleurs dans les usines de conditionnement. Mais 85 pour cent des emplois dans le secteur de la banane se trouvent dans la région Sud, où les salaires sont plus bas, les conditions de travail plus précaires et les syndicats inexistantes.

La différence frappante entre les deux groupes de travailleurs met en péril les acquis des syndicats. Une grande multinationale du secteur de la banane a abandonné cinq fermes syndiquées dans le Nord et produit maintenant la même quantité de fruits que celle produite dans ces installations du Nord dans des installations externalisées, et non syndiquées, dans le Sud. La solution la plus simple, la syndicalisation du Sud, est entravée par la réaction violente à la précédente tentative d'introduction de syndicats. En 2007, les ouvriers d'une ferme d'Escuintla ont tenté de se syndiquer.

Moins d'un an après la formation de l'organisation, un dirigeant syndical a été abattu. Un mois plus tard, la fille du secrétaire général du syndicat a été violée par des hommes armés prétendument liés à la direction de la plantation. Les enquêtes sur ces affaires n'ont pas donné lieu à des résultats concluants.

Le syndicat s'est effondré peu après, et aucun autre ne lui a succédé à ce jour dans la région. Comme le dit une publication en ligne de l'industrie fruitière: «Il n'est tout simplement pas crédible de conclure qu'il n'y a pas de syndicats dans le Sud car il n'y a pas d'injustices ou d'améliorations à apporter. Les travailleurs n'ont pas créé des syndicats ou n'y ont pas adhéré car les employeurs découragent les syndicats indépendants et les travailleurs craignent des représailles.»

L'absence de syndicats dans le Sud persiste et le danger n'a pas disparu. Il y a quelques semaines à peine, un dirigeant syndical national qui venait de participer à une discussion avec un employeur du Sud sur la possibilité de créer une école de formation de dirigeants syndicaux a reçu des menaces de mort, tout comme sa famille.

Suite à cela, le syndicat m'a fait part du fait que l'intérêt manifesté par le gouvernement à violer nos droits, en particulier dans le sud du Guatemala, s'est accru de façon considérable. Les employeurs de cette région ne respectent pas les garanties minimales de notre Code du travail et ceux qui tentent de constituer un syndicat sont persécutés et licenciés, simplement parce qu'ils revendiquent leurs droits.

Contrairement aux tentatives de destruction des syndicats dans le Nord, qui ont échoué, les syndicats sont désormais en mesure de faire bénéficier leurs membres des avantages de la négociation collective. Il est clair que, pour la majeure partie de l'industrie bananière et dans l'ensemble du secteur privé, il existe encore trop d'obstacles au travail comme la libre adhésion ou la formation de syndicats, ce qui perpétue une culture de bas salaires, de longues heures de travail et de mauvais traitements.

Membre travailleur, Mexique – Nous, travailleurs du Mexique, exprimons notre solidarité avec nos collègues travailleurs du Guatemala pour les actes de violence subis par les dirigeants des organisations syndicales, actes qui blessent et violent les principes de protection de leur intégrité. Nous regrettons que ces événements se produisent depuis plus de vingt ans et nous demandons au gouvernement de maintenir l'état de droit qui garantit l'application correcte non seulement des normes fondamentales du travail, mais aussi des principes de base des droits de l'homme. À cette Conférence participent nos collègues du Guatemala qui ont été victimes de violence et ont reçu des menaces de mort qui ont été signalées au ministère public.

Un autre point qui nous préoccupe est la remise en cause de la représentativité de la présidence d'une des centrales syndicales, une attitude qui limite la liberté syndicale et contredit l'intention de mettre en œuvre un dialogue tripartite afin de remédier aux observations des organes de contrôle de l'OIT.

Bien que diverses tables rondes aient été organisées, ces dernières n'ont pas donné les résultats escomptés, ce qui montre que les problèmes restent fondamentaux et systémiques. Nous exprimons donc notre inquiétude quant à l'insuffisance de ces mesures, car, bien qu'il existe une feuille de route, son objectif est de résoudre les problèmes sous-jacents et non de servir uniquement à la présentation de rapports qui peuvent être éloignés de la réalité du syndicalisme quotidien.

La violence, les attaques médiatiques et l'intimidation des syndicalistes doivent cesser. L'application correcte de la convention doit s'accompagner de mesures qui garantissent la sécurité des syndicalistes, sans qu'ils soient considérés comme de mauvais citoyens pour s'être élevés dans le but de faire valoir leurs droits du travail.

Nous pensons qu'il est temps de prendre des mesures urgentes pour garantir la protection des droits du travail et de la liberté syndicale. Il est donc important que le gouvernement accepte la demande d'une mission tripartite de haut niveau qui sera chargée d'analyser sur le terrain les violations et les conditions de détention des dirigeants syndicaux dans notre pays frère.

Membre travailleur, El Salvador – Nous sommes face à un cas de violation en série de la convention, dont la Commission de la Conférence a discuté en 2011, 2013, 2015, 2016, 2017, pour en discuter à nouveau aujourd'hui, en plus des nombreuses observations reçues par la commission d'experts. Comme cela a été dit au cours de la discussion relative à l'Équateur, «il ne s'agit plus d'une discussion technique ou juridique», mais d'un cas d'obstination politique de la part de gouvernements de différentes obédiences politiques qui se sont succédé au fil des ans.

Outre les aspects législatifs soulignés par la commission d'experts, et malgré les données fournies par le gouvernement, les agressions à l'encontre des syndicalistes se poursuivent en toute impunité. Par exemple, le siège de l'Union des travailleurs du corps législatif a été attaqué et incendié, sans que les auteurs aient été identifiés à ce jour. En outre, ses dirigeants syndicaux et les membres de son comité exécutif, ainsi que d'autres syndicalistes, ont été licenciés puis poursuivis au pénal, parce qu'ils voulaient donner une conférence de presse pour dénoncer les licenciements injustifiés.

Le 17 janvier 2019, les dirigeants du Syndicat national des travailleurs du domaine de la santé du Guatemala ont été arrêtés, avec neuf autres personnes dans le cadre d'une enquête sur une fraude présumée contre l'État. Dans cette affaire, la fraude concernait une convention collective que les dirigeants, aujourd'hui détenus, ont signée avec le ministère de la Santé en 2013. Cette convention était le fruit d'une négociation préalable. Elle contenait à la fois des droits et des devoirs pour les parties. Le bureau du procureur anti-corruption a qualifié de fraude un accord qui, selon l'interprétation qu'il en faisait, représentait un préjudice pour l'État pour le seul motif que celui-ci ne pouvait (ou ne voulait) pas s'y conformer.

Le gouvernement, indiquant que le ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes continue de mener des enquêtes approfondies dans le respect de l'état de droit, fait part d'un investissement important dans la sécurité des syndicalistes menacés. Or, actuellement, plus de 25 agents judiciaires, y compris des juges et des procureurs, vivent en exil en raison d'actes d'intimidation et de répression à leur encontre pour avoir effectué leur travail, ce qui signifie que même ceux qui sont chargés de protéger les syndicalistes ne sont pas en sécurité.

En conclusion, nous demandons instamment à la présente commission d'adopter des conclusions qui reflètent la gravité de cette affaire, et au Conseil d'administration du BIT de reprendre les discussions en vue de la création d'une commission d'enquête pour le Guatemala.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Une fois de plus, la question du non-respect de la convention n° 87 par le Guatemala, qui dure depuis longtemps, est présentée pour examen à la présente commission. Malgré des décennies d'engagement des mécanismes de contrôle et des projets d'assistance technique du BIT, les vies et les moyens de subsistance des dirigeants syndicaux guatémaltèques continuent à être en grave danger.

Depuis 2005, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale examinent un flux constant d'actes graves de violence à l'encontre des dirigeants et membres syndicaux, y compris de nombreux meurtres, dont la grande majorité reste impunie. Malgré ces efforts, la violence et les menaces se poursuivent. Neuf autres dirigeants syndicaux ont été assassinés en 2020 et 2021. Plus tôt, nous avons entendu parler des menaces contre Carlos Mancilla et sa famille. Ces menaces sont d'autant plus alarmantes que M. Mancilla est président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale du Guatemala, laquelle a été chargée de contribuer à la mise en œuvre de la feuille de route de 2013.

D'une manière générale, au-delà de la question de la violence, le gouvernement guatémaltèque ne parvient pas à faire appliquer efficacement sa législation du travail relative à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Dans la déclaration qu'ils ont faite à ce sujet à la commission d'experts, les syndicats guatémaltèques ont identifié 90 exemples dans lesquels les employeurs violent les conventions n^{os} 87 et 98 en toute impunité. Ces conclusions vont dans le sens d'un rapport de

2017 rédigé par un comité d'arbitrage indépendant qui a constaté que le Guatemala ne parvenait pas à faire appliquer efficacement sa législation nationale du travail, tel que l'exige l'Accord de libre-échange d'Amérique centrale.

Comme l'ont dit à maintes reprises le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts, «les droits syndicaux ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violence, d'intimidation et de menaces de toute nature à l'encontre des syndicalistes». Malheureusement, le Guatemala continue de manquer à cette obligation essentielle.

En conséquence, nous appelons une fois de plus le gouvernement à prendre des mesures urgentes pour répondre aux menaces et à la violence contre les syndicalistes et satisfaire toutes les autres recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Membre travailleur, Espagne – Nous constatons avec une profonde tristesse et une grande déception que le travail que l'OIT effectue depuis des années au Guatemala en vue de l'application effective des normes internationales du travail est sous-évalué. Malgré l'assistance technique offerte par le Bureau et les demandes répétées de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale, de la présente commission et du Conseil d'administration lui-même, le gouvernement du Guatemala ne prend toujours pas les mesures nécessaires pour que la législation et la pratique soient mises en conformité avec les dispositions de la convention.

Le gouvernement continue à faire obstacle à l'enregistrement des organisations syndicales, la mise à exécution des décisions relatives aux licenciements antisyndicaux, une meilleure négociation collective et l'exercice du droit de grève. De même, les mesures prises pour mettre fin à la grave situation de violence et de harcèlement dont sont victimes les membres des syndicats et leurs familles restent insuffisantes.

Le mouvement syndical au Guatemala souffre d'une politique intolérable de terreur et de répression, qui non seulement s'est perpétuée au fil du temps, mais s'est intensifiée ces dernières années. Des syndicalistes sont arrêtés et emprisonnés illégalement, sont kidnappés et assassinés, montrés du doigt, disqualifiés et exposés publiquement par les médias, et sont menacés de mort pour avoir défendu de meilleures conditions de vie et de travail, comme ce fut récemment le cas de Carlos Mancilla, à qui nous exprimons notre compassion, notre soutien et notre respect.

Compte tenu de l'inaction et de l'indifférence du gouvernement guatémaltèque face aux violations graves et répétées du droit à la liberté syndicale, il est temps pour la présente commission d'apporter une réponse ferme et forte. Pour cette raison, nous demandons à la commission d'inviter le Conseil d'administration à nommer une mission tripartite de haut niveau chargée d'examiner la non-application de la convention n° 87 par le gouvernement du Guatemala.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, une fédération syndicale internationale qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et manufacturier à travers le monde, y compris au Guatemala. Comme l'ont mentionné précédemment les membres du groupe des travailleurs, le Guatemala doit faire face à des atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs qui se manifestent par le biais de menaces et d'intimidations, lesquelles entravent sérieusement le plein exercice de la convention. De toute évidence, les dirigeants syndicaux sont la cible de nombreuses attaques qui se poursuivent jour après jour au motif qu'ils défendent les droits des travailleurs.

Je voudrais citer quelques exemples concrets qui montrent que les travailleurs ne peuvent pas recourir à la liberté syndicale. La Fédération syndicale des travailleurs des secteurs de l'alimentation, de l'agro-industrie et des secteurs connexes du Guatemala (FESTRAS), affiliée à IndustriALL, et l'un de ses syndicats locaux ont mené pendant huit ans un conflit social avec la filiale guatémaltèque d'une entreprise sidérurgique basée au Luxembourg. Une plainte a été déposée auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) parce que l'entreprise refusait de reconnaître et de négocier avec le syndicat au Guatemala et de négocier avec lui.

Enfin, au bout de huit ans, le syndicat local a réussi à enregistrer la première convention collective sur les conditions de travail. Une fois encore, il a fallu huit ans pour parvenir à une convention collective, huit longues années au cours desquelles les travailleurs ont beaucoup souffert, car l'environnement favorable au respect des droits fondamentaux des travailleurs n'existe pas dans le pays.

Malheureusement, la FESTRAS a informé IndustriALL qu'un autre de ses syndicats locaux était encore confronté à des violations des conventions n^{os} 87 et 98. Dans la filiale d'une multinationale dont le siège est situé en République de Corée, l'entreprise ne respecte pas le droit à la liberté d'association. Il y a quinze jours, l'entreprise a cessé ses activités et licencié un certain nombre de travailleurs dans le seul but de les empêcher d'adhérer à un syndicat. Il convient d'ajouter que les travailleurs de l'entreprise coréenne ont cherché un emploi dans les *maquilas* du secteur. En outre, la filiale de la multinationale a recours à la violence physique et psychologique, à l'intimidation et aux menaces contre le syndicat local. La secrétaire générale du syndicat local a été harcelée et a reçu des menaces de mort. Son départ en urgence du lieu où elle vivait avec ses jeunes enfants a pu être organisé, ce qui a permis de la mettre en lieu sûr.

Il existe un autre secteur de l'économie guatémaltèque où la liberté syndicale est pratiquement impossible, et où la pression sur les syndicats est très forte: le secteur des *maquilas*. Les travailleurs du secteur des *maquilas* craignent généralement que les entreprises n'exercent des représailles à leur encontre s'ils décident d'adhérer à un syndicat. Ils sont souvent intimidés, menacés, mis sur liste noire et même licenciés.

Nous exhortons donc le gouvernement du Guatemala à prendre des mesures immédiates capables de favoriser la création d'un environnement propice à l'exercice par les travailleurs de leur droit fondamental que constitue la liberté syndicale, avec des échéances claires et en pleine conformité avec la convention n° 87.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Avant tout, j'aimerais affirmer à nouveau combien le gouvernement du Guatemala regrette profondément la mort violente de toutes personnes survenue dans notre pays, y compris les syndicalistes.

Ensuite, je voudrais prendre la parole pour dire que j'ai écouté avec attention et intérêt les interventions des représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, et pour insister sur le fait que, malgré la crise provoquée par la pandémie de COVID-19, en plus des catastrophes naturelles comme les tempêtes Eta et Iota, nous avons dû assurer la reprise de nos économies et veiller à la croissance économique des plus défavorisés. Le gouvernement du Guatemala maintient toujours et encore son engagement visant à redoubler d'efforts pour répondre aux observations de la commission d'experts et à agir avec détermination dans les mesures qui permettront de progresser dans le respect de la convention. En outre, comme nous l'avons déjà dit aux représentants des travailleurs et des employeurs, nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de concentrer les efforts tripartites sur une dynamique

nationale comme stratégie à moyen et long terme, qui va au-delà des mesures à court terme envisagées au sein des organes de contrôle de l'OIT et permet d'obtenir des résultats durables.

Nous sommes conscients que les processus d'instauration de la confiance et les résultats de ces processus prennent du temps, qui peut s'avérer plus long que souhaité. Cependant, nous devons nous efforcer de relever les défis auxquels nous sommes confrontés, comme l'histoire nationale récente qui est la nôtre, et ce malgré les divergences. Je voudrais souligner que le plus important est de donner la priorité au dialogue tripartite, au dialogue social et à l'opportunité que cet espace offre aux trois secteurs qui composent la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, grâce à laquelle, en plus de conclure des accords, nous pouvons continuer à dialoguer et mener des actions concrètes en vue de la mise en œuvre de la feuille de route. Ces efforts se traduisent, comme je l'ai déjà indiqué, par des actions concrètes, comme l'accord n° 288 du ministre de l'Intérieur, qui sur instruction du Président de la République, Alejandro Giammattei, a été signé le 3 juin et a été publié le jour même, donnant ainsi un nouveau départ au fonctionnement de l'organe d'analyse des agressions contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes, avec lequel nous menons cette analyse en donnant la priorité à nos dirigeants syndicaux et à nos syndicalistes, afin d'éviter de nouvelles affaires regrettables comme celle visant le président de la Commission nationale tripartite, Carlos Mancilla, à qui des mesures de protection personnelle ont dû être rapidement accordées.

Dans le respect de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de la Déclaration de Philadelphie, je réitère l'engagement de l'État du Guatemala à veiller à l'application des conventions internationales et, en particulier, des conventions fondamentales de l'OIT. Il a été fait état des progrès que nous avons accomplis, et c'est la feuille de route, qui date maintenant de plusieurs années, qui a fourni la leçon la plus précieuse, accompagnée de ses indicateurs clés tripartites remontant à 2015. Il s'agit de la nécessité d'établir un climat de confiance et de consolider un véritable dialogue social pour notre pays, qui se traduisent par des signes constants de volonté politique manifestés par tous les différents gouvernements et tous ceux qui dirigent chacune des institutions prenant part à la mise en œuvre de la feuille de route, de même que par les résultats de chacun des indicateurs clés. Le Conseil d'administration de l'OIT a été informé de cette situation et continuera de l'être dans le cadre du programme d'assistance et de coopération techniques, une disposition évoquée lors de la 340^e session en novembre 2020, conformément à l'accord national tripartite signé en novembre 2017 à Genève, Suisse.

Avant de conclure, et parce que je considère que les circonstances le justifient, je voudrais revenir sur l'un des points qui ont été abordés précédemment. Je voudrais répéter que le gouvernement du Guatemala n'a à aucun moment tenté de faire obstacle aux processus internes des organisations syndicales de travailleurs ou d'employeurs, ni de les remettre en question. Il a seulement tenté de jeter les bases du respect des principes qui inspirent les institutions démocratiques, les décisions et les processus internes des organisations en termes de représentativité, conformément aux principes établis dans la convention. L'État du Guatemala s'engage à prévenir et à sanctionner tout acte de violence, surtout s'il est fondé sur une discrimination antisyndicale.

Notre histoire récente va des obstacles imposés par l'inégalité sociale dans le contexte d'une économie mondialisée, à la persistance de causes historiques liées au passage d'une société conflictuelle à une société démocratique. Ce sont ces éléments qui assurent une consolidation institutionnelle crédible, garantissant le respect des droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective et qui commencent par l'acceptation et la mise en

pratique des aspects de base sous-tendant l'ensemble du système, tels que le cadre institutionnel de la représentativité, tant des organisations de travailleurs que des organisations d'employeurs.

La véritable base démocratique de la pratique libre et volontaire des organisations de travailleurs ne sera possible que lorsque le renforcement des organisations de travailleurs, par le biais de processus d'adhésion suffisamment larges, constituera une pratique acceptée par la société comme un mécanisme permettant d'assurer le développement de relations sociales démocratiques et d'une économie stable, productive et surtout inclusive. Ce n'est qu'ainsi que la justice sociale, souhaitée par l'OIT dans le cadre des relations de travail, et qui constitue le principe constitutionnel de la République du Guatemala, peut devenir une réalité; ce qui implique que parler de la question de manière transparente et directe ne signifie pas la remettre en cause, mais la traiter comme une part importante des processus démocratiques.

Notre beau pays croit en un consensus tripartite permettant de trouver des solutions aux besoins et aux préoccupations de la population guatémaltèque dans le monde du travail. Il ne fait pas de doute que nous devons reconnaître l'importance de poursuivre le dialogue social et faire preuve d'humilité en demandant de l'aide lorsque cela est nécessaire. À cet égard, je réitère notre vif souhait que davantage de pays contribuent financièrement au programme d'assistance et de coopération techniques qui ne manquera pas de soutenir les efforts du gouvernement. Je ne peux qu'encourager mes compagnons de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale à résoudre les problèmes liés aux relations du travail et à la liberté syndicale, et les pays à nous soutenir et à poursuivre un dialogue constructif pour que nous puissions obtenir des résultats qui nous permettront de continuer à tenir informé le Conseil d'administration du BIT dans le cadre du programme de coopération technique.

Membres travailleurs – Malheureusement, les réponses fournies par le gouvernement du Guatemala n'ont pas apaisé notre profonde inquiétude quant à la situation critique des travailleurs et des syndicalistes dans le pays. Nous regrettons également que le porte-parole du groupe des employeurs ait affirmé voir des signes de progrès. Tant que quiconque sera assassiné au Guatemala, il ne sera pas possible de parler de progrès. Les travailleurs ne feront jamais de concessions sur ce point.

Les membres travailleurs déplorent, dans les termes les plus forts, le manque de volonté du gouvernement de s'attaquer une fois pour toutes aux nombreux meurtres et actes de violence et de harcèlement antisyndicaux, à la situation d'impunité qui caractérise ces crimes et au climat général de violence et de peur qui dissuade fortement les travailleurs d'exercer leur droit de former librement des syndicats et de s'y affilier, et de défendre collectivement leurs intérêts.

Le Guatemala a fait l'objet de nombreux examens par les organes de contrôle de l'OIT. Malgré les recommandations formulées, la situation dans le pays continue de se détériorer: neuf dirigeants et membres syndicaux ont été assassinés en 2020-21. Au mieux, les enquêtes et les poursuites dans les nombreuses affaires de meurtre sont lentes, mais pour la plupart elles en sont au point mort. D'autres violences antisyndicales, telles que les agressions, les menaces de mort et le harcèlement, ne font tout simplement l'objet d'aucune enquête de la part des autorités. À ce sujet, les délégués des employeurs du Guatemala et du Honduras ont mis en doute le lien de ces meurtres avec l'activité syndicale. Il s'agit certainement d'une coïncidence pour le moins frappante si toutes les personnes que j'ai mentionnées dans ma première intervention sont des syndicalistes.

Le Guatemala ne peut plus se soustraire à ses responsabilités. La gravité des crimes commis et l'impunité qui les entoure ne peuvent plus être ignorées et exigent une action urgente, décisive et efficace. Des vies humaines sont en jeu.

Les membres travailleurs réaffirment avec force que la liberté d'association ne peut être exercée que si les droits de l'homme, en particulier le droit à la vie et à la sécurité personnelle, sont pleinement respectés et sauvegardés.

Nous demandons instamment au gouvernement du Guatemala, dans le cadre de la coopération technique avec le BIT, d'enquêter sur tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants et membres syndicaux – les assassinats, bien sûr, mais aussi les agressions, les menaces physiques et de mort, l'intimidation et le harcèlement – afin de déterminer les responsabilités et de punir les auteurs et les instigateurs de ces actes, en tenant pleinement compte des activités syndicales des victimes dans les enquêtes; de fournir une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux en danger afin de prévenir de nouveaux actes de violence antisyndicale, en augmentant le budget des programmes de protection des membres du mouvement syndical afin que les personnes protégées n'aient pas à financer personnellement les coûts de cette protection; d'éliminer les différents obstacles législatifs à la libre formation d'organisations syndicales et de revoir les procédures de demande d'enregistrement; de veiller à ce que les décisions de réintégration des travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux soient effectivement appliquées; de prendre les mesures nécessaires à la diffusion effective de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les médias nationaux; et de cesser immédiatement de stigmatiser et de dénigrer, par le biais des médias, les responsables syndicaux, leurs organisations et les conventions collectives.

Concernant les nombreuses questions d'ordre législatif soulevées depuis longtemps par la commission d'experts, les membres travailleurs ont souligné que le cadre législatif actuel entrave gravement l'exercice du droit de former des syndicats et de s'y affilier dans le secteur public, au niveau sectoriel comme dans les petites entreprises, qui représentent la grande majorité des entreprises au Guatemala. La législation impose également des restrictions excessives au droit de grève.

Nous regrettons l'absence de progrès dans la mise en conformité de la législation nationale avec la convention et demandons instamment au gouvernement du Guatemala de modifier la législation en consultation avec les partenaires sociaux et en conformité avec la convention et les recommandations de la commission d'experts. Nous exhortons le gouvernement à accepter, avant la prochaine réunion de la commission d'experts, une mission tripartite de haut niveau. Et, étant donné la gravité des faits discutés ici, nous demandons que cette affaire soit incluse dans un paragraphe dédié dans les conclusions de la Conférence.

Membres employeurs – Selon nous, des éléments importants permettent d'arriver à certaines propositions que je vais maintenant formuler. Mais je souhaiterais en premier lieu me référer à l'accord ministériel n° 288, publié le 3 juin, contenu dans le message du ministre. Cet accord prévoit la création d'un organe chargé d'analyser les attaques contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes. C'est là une excellente nouvelle. Cependant, compte tenu du fait qu'il existe au sein de l'OIT des espaces tripartites, nous aurions souhaité que la possibilité d'une participation des représentants des employeurs puisse être prévue.

Deuxièmement, nous souhaitons saluer la décision de parvenir à un accord avec l'UE, comme l'a déclaré le représentant de l'UE, dans le but de renforcer le cadre institutionnel et le développement des programmes, que le gouvernement guatémaltèque lui-même a déjà annoncés.

Troisièmement, ce n'est pas parce que des progrès ont été réalisés que nous avons surmonté tous les défis. En effet, c'est comme lorsqu'un patient, qui était en soins intensifs, passe en service d'hospitalisation conventionnelle, puis rentre chez lui pour finir de se rétablir. Cela ne signifie pas qu'il est en pleine forme, mais que son état s'est amélioré. En effet, nous pouvons voir, avec tous les détails que j'ai présentés, que des progrès ont été réalisés. Je tiens notamment à rappeler ce qu'a dit le représentant des employeurs du Guatemala. Au cours de la dernière décennie, selon les chiffres officiels, plus de 60 000 meurtres ont été commis au Guatemala. Nous sommes sensibles à toutes ces vies perdues, celles des représentants des travailleurs, mais aussi celles des employeurs, qui sont certainement nombreux à subir des violences au Guatemala, même si nous ne disposons pas de liste.

L'exercice de la liberté syndicale ne peut se faire que dans un environnement exempt de violence, d'intimidation ou de menaces quelles qu'elles soient. C'est pourquoi les gouvernements doivent veiller à ce que ces libertés soient effectivement exercées de cette manière. Et c'est pourquoi nous pensons qu'il convient d'inclure certaines propositions. La première concerne une partie du rapport relatif à l'offre faite par le ministère public du Guatemala d'organiser, à partir du 29 novembre 2021, des réunions hebdomadaires pour les représentants des travailleurs. Le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes est en mesure d'organiser des réunions chaque vendredi pour traiter des affaires connexes. Or nous savons que à la date de ce rapport, les travailleurs n'ont participé à aucune réunion.

L'une de nos premières propositions est d'inviter les travailleurs et leurs organisations à assister à de telles réunions, proposées par les autorités publiques guatémaltèques, et de les encourager à y participer.

Deuxièmement, et par rapport aux actes de violence qui nous émeuvent profondément, nous pensons que tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes doivent faire l'objet d'une enquête afin d'identifier les responsables et de punir tous les auteurs et instigateurs de ces actes. Nous pensons également qu'une protection efficace doit être fournie rapidement à tous les dirigeants et membres syndicaux susceptibles d'être menacés, afin de prévenir tout nouvel acte de violence antisyndicale.

Troisièmement, nous pensons qu'il est important d'encourager le gouvernement à développer un dialogue national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le cadre de son programme d'assistance technique, afin que des progrès soient réalisés et que le processus d'enregistrement des syndicats au Guatemala soit facilité.

Quatrièmement, il nous semble important qu'une campagne médiatique sur la reconnaissance de la liberté d'association et de la négociation collective soit menée dans l'ensemble des médias.

Enfin, nous souhaitons mentionner, au nom du groupe des employeurs, qu'il sera intéressant de suivre la mise en œuvre de la feuille de route par le biais du Conseil d'administration, grâce aux rapports à venir que le gouvernement du Guatemala s'est engagé à fournir.

Conclusions de la commission

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

La commission a déploré et profondément regretté la persistance d'actes de violence généralisée et de violence commis à l'encontre des dirigeants et membres

syndicaux, dont des meurtres et des agressions physiques, ainsi que la culture de l'impunité qui prévaut dans le pays.

Prenant en compte la discussion, la commission demande gouvernement du Guatemala, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- enquêter sans délai sur tous les actes et menaces de violence contre des dirigeants et membres syndicaux, en vue de déterminer et de comprendre les causes profondes de la violence au motif de leurs activités syndicales, de déterminer les responsabilités et de punir les responsables de ces actes;
- assurer une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux faisant l'objet de menaces, en augmentant le budget des programmes correspondants, et veiller à ce que les personnes protégées n'aient pas à supporter personnellement les coûts découlant de ces programmes;
- éliminer les différents obstacles législatifs à la libre constitution d'organisations syndicales et, en consultation avec les partenaires sociaux, mener à bien les procédures liées aux demandes d'enregistrement;
- veiller à ce que les décisions judiciaires ordonnant la réintégration dans l'emploi des victimes de licenciements antisyndicaux soient exécutées sans délai;
- accroître la visibilité de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale dans les médias et veiller à ce que les syndicats, leurs dirigeants et les conventions collectives ne soient pas stigmatisés;
- mettre la législation nationale en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux;
- redoubler d'efforts pour mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la feuille de route adoptée le 17 octobre 2013.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour donner pleinement effet aux présentes conclusions.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux

Représentant gouvernemental – Je souhaite réitérer l'engagement du Guatemala à poursuivre sur la voie du respect de la convention, et à redoubler d'efforts non seulement pour continuer à établir un dialogue plus mature entre les secteurs qui composent la Commission nationale tripartite, mais aussi pour dévoiler des signes concrets des progrès que nous avons réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route; et à faire en sorte que nous puissions, en tant que pays, rétablir la confiance entre les secteurs impliqués aux niveaux national et international, afin de voir se concrétiser dans tous les espaces cités par l'OIT les progrès que nous nous sommes engagés à réaliser.

Nous prenons donc note des conclusions qui viennent d'être présentées dans cet espace et nous veillerons à les respecter.

Hongrie (ratification: 1957)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Comme la Hongrie l'a expliqué en 2021-22 lors de l'examen du cas n° 3399 devant le Comité de la liberté syndicale du BIT, la mise en application 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, est une préoccupation prioritaire dans l'élaboration de la législation nationale actuellement à l'examen.

S'agissant des droits collectifs des travailleurs, les cadres réglementaires nationaux de la Hongrie sont conformes aux normes internationales du travail. L'article VIII(2) et (5) de la loi fondamentale de la Hongrie garantit la liberté d'association, et son article XVII énonce le droit de négocier collectivement et le droit de faire grève. La loi VII de 1989 sur les grèves contient des règles de garantie détaillées allant dans ce sens. Toutefois, suivant ses dispositions sur les grèves illicites, le droit de grève n'existe pas dans certains organismes administratifs publics exerçant des fonctions de service public. La loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé (ci-après dénommée loi sur la relation avec le service de santé) arrête des règles suivant ces dispositions, ce que permettent aussi les conventions de l'OIT. (Il est à noter sur ce point que, suivant l'article 298(4) de la loi I de 2012 portant sur le Code du travail, une loi peut – s'agissant de spécificités sectorielles et professionnelles – s'écarter des dispositions du Code du travail, ce qui constitue aussi la base de l'établissement de règles qui diffèrent des règles générales, comme l'article 15(10) de la loi sur la relation avec le service de santé relative aux prestataires de soins de santé assujettis à la loi sur la relation avec le service de santé.)

Comme cela a été expliqué précédemment, la législation sectorielle est conforme au Recueil de décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT qui donne notamment des orientations pour une interprétation plus précise de l'article 6 de la convention n° 98 de l'OIT concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négocier collectivement et qui, dans le cas du secteur de la santé, se base principalement sur le paragraphe 576.

Sur cette base, le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans la fonction publique pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, ou dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité de la personne). L'article 6 de la convention n° 98 dispose que «[l]a présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.»

L'article 15(1) de la loi sur la relation avec le service de santé crée la possibilité de concilier les intérêts des prestataires de soins de santé et des personnes ayant une relation avec le service de santé, de négocier le règlement de litiges et de conclure des accords appropriés – compte tenu du principe de la sécurité de l'offre de soins de santé – avec la participation du gouvernement, des organisations représentant les intérêts sectoriels nationaux et des organisations nationales représentant les intérêts des salariés, des personnes ayant une relation avec le service de santé dans un groupe de négociation du Forum de conciliation des intérêts du service de santé (ci-après dénommé FCISS). La compétence du FCISS couvre les matières se rapportant aux conditions de vie et de travail et aux termes et conditions d'emploi

des personnes ayant une relation avec le service de santé qui travaillent dans le secteur de la santé.

En Hongrie, dans le passé, les conventions collectives du secteur de la santé étaient très hétérogènes. En élaborant la loi sur la relation avec le service de santé, le législateur avait le souci de créer un système transparent, uniforme pour les travailleurs de la santé et les prestataires des institutions de santé municipales et de l'État en instaurant une relation avec le service de santé. C'est pour cette raison que les conventions collectives hétérogènes ont été remplacées par une réglementation de niveau législatif, puisque le décret de mise en application de la loi sur la relation avec le service de santé reprenait le contenu des conventions collectives sectorielles de la plupart des hôpitaux. Le chapitre 6 du décret gouvernemental 528/2020 (XI. 28.) mettant en application la loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé – «Règles spécifiques concernant la durée de travail d'une personne dans une relation avec le service de santé» – contient les dispositions de la convention collective multipatronale conclue entre le Centre national des services de santé et le Syndicat démocratique des travailleurs sociaux et de la santé de Hongrie, garantissant ainsi la force exécutoire de dispositions favorables aux travailleurs de la santé et aux prestataires de santé de manière uniforme, plutôt que de fluctuer d'une institution à l'autre.

Le gouvernement de la Hongrie reste attaché à la représentation des intérêts des prestataires et des travailleurs de la santé et continue de la promouvoir, et il continuera à assurer la représentation des travailleurs de la santé par le biais des forums de conciliation des intérêts, avec la participation des organisations syndicales.

La démarche suivie dans l'Accord de partenariat stratégique conclu entre le ministère des Capacités humaines, le Syndicat démocratique des travailleurs sociaux et de la santé de Hongrie et le Syndicat indépendant des ambulanciers sert de ligne directrice pour les négociations et la mise en place d'un contexte législatif approprié.

Le gouvernement de la Hongrie, réaffirmant les engagements pris en janvier 2022 en réponse aux recommandations du Comité de la liberté syndicale du BIT, étudie actuellement les axes que peut suivre la révision de la législation existante et il continuera de veiller à ce que le principe de la consultation des organismes représentatifs des travailleurs et des employeurs concernés soit pleinement respecté dans toutes les mesures envisagées ultérieurement.

Il est important de noter que la législation n'a été aucunement modifiée – en particulier dans la perspective des élections parlementaires d'avril de cette année, en raison desquelles le processus législatif a été suspendu – depuis que les recommandations ont été formulées. Quoi qu'il en soit, le gouvernement informera l'OIT de toute avancée allant dans le sens des recommandations.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Je suis depuis peu le secrétaire d'État à l'Industrie et à l'Emploi au ministère de la Technologie et de l'Industrie. Je tiens tout d'abord à informer la commission que, comme suite aux élections parlementaires hongroises d'avril 2022, le nouveau gouvernement est en cours de formation. La transformation de la structure du gouvernement n'est pas terminée, et le portefeuille de la politique de l'emploi connaît également des changements.

À la réunion de ce jour, je représente le gouvernement de la Hongrie. Je prierais la secrétaire d'État adjointe à la politique de l'emploi de lire la déclaration du gouvernement de la Hongrie.

Autre représentante gouvernementale – Tout d’abord, je tiens à confirmer que le gouvernement de la Hongrie reste très attaché à une bonne coopération avec le BIT et qu’il tient à s’acquitter pleinement de ses obligations en tant qu’État Membre de l’OIT.

La Hongrie prépare ses rapports nationaux sur l’application des conventions ratifiées chaque année. Toutefois, malheureusement, l’année dernière nous avons envoyé les rapports après la date limite. La commission d’experts n’a donc pas pu examiner nos rapports et nos commentaires sur leurs notes et observation précédentes. Afin d’éviter cette situation, nous ferons tout notre possible pour désormais envoyer nos rapports nationaux à temps.

La rapport national sur la mise en œuvre de la convention, qui est notre sujet de discussion aujourd’hui, a été établi puis soumis au Bureau, par écrit le 5 décembre 2021. Dans ce rapport, qui a fait l’objet de discussions avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national pour l’OIT, nous avons fourni des informations détaillées sur les dernières avancées en matière de législation nationale applicable et réagi aux commentaires de la commission d’experts.

Aujourd’hui, ici, je tiens à présenter ces vues et commentaires.

La commission d’experts a prié le gouvernement de réagir aux observations du Forum de conciliation des intérêts du service de santé (FCISS) et du Syndicat des travailleurs de la collection publique et de la culture publique s’agissant du processus législatif qui concerne le statut des travailleurs de la culture. À ce propos, nous faisons observer que les changements survenus dans le monde du travail depuis trente ans, ainsi que la différenciation de certaines professions et les réglementations spécifiques qui s’y appliquent ont vidé de sa substance la loi sur le statut juridique des fonctionnaires qui, à maints égards, n’a pas suivi l’évolution du marché du travail et du droit du travail.

Par conséquent, en 2020, la loi sur la transformation du statut juridique des salariés des institutions culturelles en tant que fonctionnaires a été adoptée. Elle transforme le statut des fonctionnaires dans le secteur culturel en une relation d’emploi régie par le Code du travail, créant ainsi un statut juridique uniforme et des conditions de travail pour ces travailleurs. Elle porte également réforme de leur système de rémunération et garantit que les conditions de rémunération globales des salariés concernés ne pourront pas être moins favorables qu’auparavant.

Par conséquent, parallèlement à la modification du statut des salariés de la culture, en 2020, le gouvernement a accordé aux professionnels de la culture une hausse de salaire de 6 pour cent dans le but d’assurer la reconnaissance financière de leur travail.

Avant que la décision de modifier le statut juridique des salariés de la culture n’ait été prise, le secteur s’est sérieusement préparé, pendant environ dix-huit mois, à augmenter le salaire des professionnels employés dans la culture.

Le gouvernement accorde une attention particulière aux conditions salariales des salariés concernés par le changement juridique. Les hausses de salaire introduites en 2020, 2021 et 2022 contribuent au bon déroulement des activités culturelles, aident les travailleurs du secteur de la culture à poursuivre leur carrière et aident les jeunes à trouver une profession dans ce secteur.

Je tiens à souligner que plusieurs discussions ont été engagées avec des représentants du secteur de la culture sur cette réforme, au cours de laquelle il a été établi que le lien juridique des fonctionnaires représentait un fardeau pour les directeurs d’institution et qu’il devait être réformé. Le 27 mai 2020, le Conseil national de la fonction publique et de la

conciliation a également examiné la loi, et le gouvernement a fourni des informations sur la transition vers le nouveau statut juridique et la hausse des salaires.

En ce qui concerne la question du seuil de représentativité et de la négociation collective en Hongrie, je tiens à communiquer les informations suivantes à la commission.

S'agissant des observations sur la représentation syndicale et du droit de négocier une convention collective, il convient de souligner qu'avec l'entrée en vigueur du Code du travail, en 2012, la réglementation relative à la possibilité de conclure une convention collective se fonde sur un concept différent de celui qui prévalait dans la réglementation préalable. L'objectif est de simplifier les règles qui régissent la capacité du syndicat à négocier collectivement. À cette fin, la réglementation se fonde sur le seuil de 10 pour cent, en vertu de l'article du Code du travail susmentionné qui constitue une prescription unifiée s'agissant de la capacité de négociation collective. L'objectif consistait à garantir qu'un syndicat ayant suffisamment de poids peut conclure une convention collective et à éviter la fragmentation de la représentation des intérêts au moment de la négociation collective et de la conclusion de la convention collective.

En ce qui concerne le commentaire sur les restrictions juridiques à la libre formation de coalitions de syndicats, nous faisons observer que les dispositions relatives à la négociation collective doivent être prises en compte. En vertu de l'article du Code du travail susmentionné, les syndicats habilités à conclure une convention collective peuvent conclure une convention collective conjointe. Ainsi, si davantage de syndicats ont la capacité de négocier collectivement auprès de l'employeur, ils doivent pouvoir conclure la convention collective conjointement. Cela signifie qu'une déclaration légale de conclusion d'une convention collective ne peut être valable que si elle est conclue par tous les syndicats.

Le seuil de 10 pour cent pour chaque syndicat concerné est également une condition à la négociation collective conjointe qui sert à garantir un poids suffisant. Le Code du travail ne permet donc pas aux syndicats présentant une représentation inférieure à 10 pour cent de négocier collectivement; autrement, cela accroîtrait la fragmentation de la représentation des intérêts.

En outre, le Code du travail prévoit qu'une fédération syndicale peut conclure une convention collective avec un ou plusieurs employeurs en vertu d'une disposition spéciale. Une fédération syndicale a donc le droit de conclure une négociation collective si au moins l'une de ses organisations membres représentée par l'employeur remplit les conditions s'agissant de la conclusion de conventions collectives et si ses organisations membres l'y autorisent. Par conséquent, le Code du travail permet qu'un syndicat représenté ne négocie ou ne conclut pas de négociation collective directement avec l'employeur, mais par l'intermédiaire d'une fédération syndicale à laquelle le syndicat représenté par l'employeur appartient.

Pour ce qui concerne la question de l'application du seuil de représentativité aux conventions collectives aux niveaux de l'entreprise et du secteur, il convient de souligner que le Code du travail ne réglemente pas la conclusion de conventions collectives au niveau du secteur. Toutefois, d'après la réglementation pertinente du Code du travail, dans le cas d'une convention collective conclue sur le lieu de travail, à l'échelle de l'entreprise ou par davantage d'employeurs, par exemple dans un secteur ou un secteur secondaire, le seuil de 10 pour cent s'applique en tant que condition juridique.

S'agissant du commentaire sur les droits de négociation collective des conseils des travailleurs, on peut noter que ces conseils ne sont pas habilités à conclure des conventions collectives. Ils peuvent conclure des accords de travail qui peuvent régir un droit ou une

obligation découlant de la relation d'emploi ou y afférent, sauf pour ce qui concerne la rémunération. Le but de cette disposition est de permettre que l'accord de travail remplace les conventions collectives, au moins en partie, encourageant par là le rôle réglementaire d'un accord au niveau du lieu de travail. Toutefois, pour conclure un accord de travail dit normatif, l'employeur ne doit pas être lié par une convention collective, et il ne doit pas y avoir de représentation syndicale chez l'employeur.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts sur l'Autorité de l'égalité de traitement (ETA), nous souhaiterions indiquer que le Commissaire aux droits fondamentaux a repris les fonctions de l'ETA, au 1^{er} janvier 2021. Par conséquent, la lutte contre les violations de l'égalité de traitement incombe désormais à un organe constitutionnel dont les effectifs sont restés les mêmes, sans diminuer le niveau de compétences, élevé. Le commissaire agit dans les procédures administratives concernant des questions visées dans la loi sur l'égalité de traitement, conformément aux règles de procédure pertinentes.

Il est important de souligner que le Commissaire aux droits fondamentaux a repris toutes les responsabilités de l'ETA, y compris ses pouvoirs administratifs. Le commissaire peut donc prendre une décision contraignante et imposer des sanctions. Les sanctions prévues, fixées conformément aux directives de l'Union européenne applicables (UE), n'ont pas changé.

Entre 2017 et 2021, l'ETA a enquêté sur 17 plaintes dans lesquelles le plaignant disait être sujet de discrimination de la part de son employeur en raison de son affiliation ou activité syndicale. La plupart du temps, par discrimination s'entendait la cessation de la relation d'emploi; dans plusieurs cas, le harcèlement de syndicalistes et une pénalité appliquée à une prestation ont également été allégués. Dans un cas, le demandeur s'est plaint de ne pas avoir été employé par son employeur en raison de son activité syndicale antérieure. Une décision a été prise quant au fond dans 8 cas sur 17, et aucune infraction n'a pu être établie dans aucun cas.

S'agissant de la compétence de l'ETA, il convient de mentionner que l'ETA enquête sur la discrimination fondée sur des caractéristiques protégées, y compris dans les activités menées au sein du syndicat au sujet de la représentation des intérêts. L'ETA n'est cependant pas compétente pour enquêter sur toutes les violations relatives à la représentation des travailleurs et au droit d'organisation. Dans ces cas, elle informe les plaignants des recours possibles.

La commission d'experts a demandé des informations sur les sanctions prises et les effets juridiques des décisions prises par l'ETA. D'après l'interprétation juridique constante de l'ETA, la décision visant à faire cesser l'infraction n'a pas pour effet d'ordonner la réintégration dans le poste. Cela dépend clairement des procédures judiciaires, conformément à un paragraphe du Code du travail. Même si elle ne prévoit pas non plus le paiement de l'indemnisation en vertu d'un certain paragraphe du Code du travail, l'ETA peut imposer des amendes et ordonner la publication de sa décision finale.

Toutefois, au cours de la procédure devant l'autorité, les parties peuvent se mettre d'accord sur un règlement qui peut, le cas échéant, prévoir le rétablissement de la relation d'emploi ou une indemnisation financière. Les parties doivent demander à l'ETA de rendre une décision portant approbation de ce règlement. Les règlements qui prévoient le rétablissement de la relation d'emploi ou une indemnisation approuvés par l'ETA sont rares. Il est plus fréquent que les parties trouvent un règlement en dehors de la procédure et que le plaignant retire sa plainte.

La procédure administrative d'analyse de la conformité avec la prescription relative à l'égalité de traitement a une durée, fixée par la loi sur l'égalité de traitement, de soixante-quinze jours. La suspension, le report de la procédure et l'omission ou le retard du client ne sont pas comprises dans cette période. L'ETA a compilé les statistiques pour l'année 2017, d'après lesquelles la durée moyenne des procédures administratives était de cent cinquante-sept jours cette année-là, hors recours judiciaires. L'expérience montre que l'examen judiciaire d'une décision de l'ETA concernant des questions d'emploi prend généralement un à trois ans.

Le gouvernement de la Hongrie a pris note des observations de la commission d'experts selon lesquelles des dispositions législatives spécifiques sont nécessaires pour interdire les actes d'ingérence de la part de l'employeur. Comme le gouvernement l'a déjà dit, nous pensons que la législation actuelle, à savoir les dispositions de la loi fondamentale et du Code du travail, garantissent que toutes les formes d'intervention illicite à l'égard de syndicats sont interdites en Hongrie. En ce qui concerne les sanctions applicables en cas d'intervention contre un syndicat, le Commissaire aux droits fondamentaux peut appliquer les mêmes sanctions qu'en cas de préjudice au principe de l'égalité de traitement ou un tribunal peut faire appliquer la loi en se fondant sur le Code du travail.

Cela étant, je tiens à assurer la commission que nous examinerons à nouveau les observations et les expériences pratiques de l'application des dispositions juridiques pertinentes.

En dernier lieu, la commission d'experts invite le gouvernement à fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées, les secteurs concernés et la part de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives. La réglementation de 2004 sur les règles détaillées de notification et d'enregistrement des conventions collectives oblige les parties contractantes à prendre note de la conclusion, de la modification ou de la cessation d'une convention collective et à s'acquitter de l'obligation de communiquer des données prévue par ladite réglementation. Le système d'information des relations professionnelles (ISLR) est le système d'appui informatique qui sert aux notifications concernant des conventions collectives et à l'enregistrement de conventions collectives.

Compte tenu des précisions et informations actualisées qu'il convient d'apporter aux données pertinentes, processus en cours, nous pouvions présenter des informations clés sur les conventions collectives pour les années 2017 et 2019. Ces données figurent en détail dans notre rapport sur l'application de la convention.

Membres employeurs – Nous souhaitons tout d'abord remercier le gouvernement pour les informations qu'il vient de fournir à notre commission, ainsi que pour celles qu'il a communiquées par écrit le 16 mai 2022. Tout en appréciant ce point, force est de constater que le gouvernement n'a pas présenté de rapport régulier sur la convention au Bureau, ce qui a conduit la commission d'experts à répéter ses précédents commentaires. Le gouvernement semble éprouver des difficultés à honorer ses obligations de faire rapport, et nous constatons que les informations qu'il a soumises le 16 mai 2022 ne semblent pas liées aux questions soulevées par la commission d'experts dans l'observation qu'elle a formulée au titre de la convention. Nous voulons donc croire qu'à l'avenir le gouvernement enverra son rapport régulier sur la convention à temps et conformément à l'engagement qu'il a pris aujourd'hui devant la commission. En outre, nous l'encourageons à communiquer par écrit à la commission d'experts les informations qu'il vient de nous présenter.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts, les employeurs notent qu'elle invite notamment le gouvernement à fournir des commentaires et des informations, en particulier sur une observation de syndicats hongrois alléguant qu'un processus concernant

le statut des travailleurs de la culture ne prenait pas en considération les obligations de la convention. La commission d'experts a aussi prié le gouvernement de réagir aux observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) alléguant des licenciements antisyndicaux et aux observations du groupe des travailleurs au sein du Conseil national pour l'OIT dénonçant des restrictions imposées à la négociation collective, par exemple un seuil de représentation de 10 pour cent pour que les organisations syndicales puissent négocier collectivement. Elle l'a également prié de fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées, les secteurs concernés et la proportion de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives.

Sur la base des informations communiquées par le gouvernement, les employeurs considèrent que la discussion d'aujourd'hui devrait s'articuler autour de deux points principaux. Le premier concerne les articles du Code du travail relatifs à l'indemnisation en cas de licenciement abusif d'adhérents ou de responsables syndicaux, en particulier, l'article 82 du Code du travail qui prévoit une indemnisation ne dépassant pas douze mois de salaire en cas de licenciement abusif de responsables syndicaux ou d'adhérents.

Par ailleurs, l'article 83(1) prévoit la réintégration en cas de licenciement en violation du principe d'égalité de traitement ou de la prescription relative au consentement préalable de l'organisme syndical le plus haut placé avant tout licenciement de responsable syndical et dispose que l'ETA peut imposer des amendes dans de telles situations, le Code du travail ne prévoyant pas de sanctions pour les actes de discrimination antisyndicale contre des responsables syndicaux et des adhérents. À ce propos, dans son observation, la commission d'experts a noté avec intérêt que le gouvernement avait indiqué que le projet de loi n° T17998, en prévoyant de modifier la définition de «représentant des travailleurs», envisageait de garantir également aux responsables syndicaux licenciés abusivement la possibilité de réclamer leur réintégration. Compte tenu des commentaires de la commission d'experts, les membres employeurs s'attendent à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable, y compris le licenciement, fondé sur leur statut syndical ou leurs activités syndicales et prient le gouvernement de fournir des informations sur les avancées relatives à l'adoption de nouvelles dispositions législatives à ce propos.

En outre, toujours au vu des commentaires de la commission d'experts, les membres employeurs invitent le gouvernement à indiquer si l'ETA peut ordonner une réintégration en cas de licenciement antisyndical de responsables syndicaux et d'adhérents, à fournir des informations permettant de déterminer si l'ETA peut ordonner une indemnisation et à communiquer des informations sur la durée moyenne de la procédure devant l'ETA en cas de discrimination antisyndicale, de même que sur la durée moyenne d'une procédure judiciaire. Nous apprécions qu'une partie des informations que le gouvernement a fournies aujourd'hui répondent à certaines questions et nous l'encourageons à transmettre ces informations de façon détaillée et par écrit à la commission d'experts avant sa prochaine session.

Le deuxième point concerne la protection adéquate contre les actes d'ingérence, comme le prévoit l'article 2 de la convention. Selon le gouvernement, la Constitution et la législation nationale actuellement en vigueur suffisent à protéger contre les actes d'ingérence et à les prévenir. Toutefois, la commission d'experts a fait part de doutes en soulignant que les dispositions du Code du travail et de la loi sur l'égalité de traitement ne couvrent pas spécifiquement les actes d'ingérence qui prônent la création d'organisations de travailleurs sous la domination d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs, ou soutiennent des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres afin de les placer sous le

contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. Prenant note de ce problème, les membres employeurs demandent au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour adopter des dispositions législatives spécifiques interdisant de tels actes d'ingérence de la part d'un employeur ou d'organisations d'employeurs et prévoyant des procédures de recours rapide associées à des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives. Ils estiment néanmoins que la manière de mettre en œuvre les obligations susmentionnées de l'article 2 de la convention continue de relever de la compétence du gouvernement pour autant qu'il assure une mise en œuvre efficace. Du reste, l'article 3 traduit cette flexibilité en disposant que «des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents». Les membres employeurs estiment que l'expression «des organismes appropriés aux conditions nationales» pourrait signifier des dispositions législatives spécifiques, mais aussi d'autres mesures. Par conséquent, la commission d'experts doit tenir compte de cette souplesse lorsqu'elle examine l'application de la convention par la Hongrie.

Comme le gouvernement estime que les lois actuellement en vigueur fournissent une protection suffisante, il pourrait être utile que le gouvernement explique sur quels éléments il base son évaluation. Par exemple, existe-t-il des décisions de justice qui montrent que la législation actuelle protège suffisamment et efficacement contre les actes d'ingérence? Les membres employeurs relèvent que certains commentaires formulés aujourd'hui portaient sur ce point et ils attendent avec intérêt de poursuivre l'analyse des informations du gouvernement à cet égard. Ils apprécieraient que le gouvernement communique davantage d'informations et d'éclaircissements sur cette question.

Enfin, le groupe des employeurs considère que la discussion de ce cas devant la commission révèle un manque de dialogue social à l'échelle nationale faisant participer les employeurs du secteur concurrentiel. Nous constatons qu'une paix sociale à long terme, des relations professionnelles efficaces et l'application en droit et dans la pratique des obligations du gouvernement découlant de la convention requièrent un dialogue social au niveau national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Par conséquent, nous aimerions saisir cette occasion pour rappeler au gouvernement ses obligations à cet égard et encourager la tenue d'un dialogue social national efficace à ce propos avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et dans le respect des obligations internationales qui incombent au gouvernement en matière de travail.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par la Hongrie, pays qui l'a ratifiée en 1957. Selon le rapport de la commission d'experts, la Hongrie ne respecte pas les obligations qu'elle a contractées au titre de la convention.

En outre, la commission n'a pas reçu les rapports du gouvernement, et nous devons répéter que tout le système de contrôle repose sur le dépôt, en temps voulu, des rapports par les gouvernements. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de la Hongrie de s'acquitter de ses obligations conventionnelles en matière de rapports.

Le rapport de la commission d'experts mentionne plusieurs violations graves et répétées, en droit et dans la pratique, qui touchent au cœur des protections que la convention assure aux syndicats et à leurs membres. Dans les faits, nous constatons de nombreux cas de licenciement antisyndical, de harcèlement antisyndical et d'intimidation dans divers secteurs et diverses entreprises. Des responsables syndicaux sont renvoyés, souvent en pleine négociation collective, et la discrimination antisyndicale est omniprésente. Les travailleurs n'ont pas de protection légale adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale,

comme l'exige pourtant l'article 1 de la convention. Le Code du travail ne prévoit pas de sanctions pour les actes de discrimination antisyndicale contre les dirigeants de syndicats et leurs adhérents. Quoiqu'il prétende que l'ETA peut imposer des amendes dans ces cas, le gouvernement n'a pas fourni d'informations au Bureau quant à la compétence qu'aurait cette instance pour ordonner la réintégration et l'indemnisation en cas de licenciement antisyndical.

La négociation collective est un droit et, conjuguée à la liberté syndicale, c'est elle qui conditionne l'exercice de tous les autres droits au travail. Sans une protection efficace et digne de ce nom contre la discrimination antisyndicale, la négociation collective n'a plus de sens. Définir le concept et le champ d'application du droit de négocier collectivement au sens de la convention en le sortant de son contexte de droits de l'homme et des garanties dont les travailleurs sont censés être pourvus pour l'exercice de ce droit provoquera une surenchère à la baisse s'agissant des termes et conditions au travail.

La commission d'experts a dit sans ambiguïté que le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les membres des syndicats et leurs représentants élus bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable, y compris le licenciement, fondé sur leur statut ou leurs activités. Les syndicats, leurs adhérents et leurs dirigeants doivent bénéficier d'une protection efficace contre la discrimination antisyndicale.

En outre, suivant la législation en vigueur, les responsables syndicaux ne rentrent pas dans la définition des représentants des travailleurs. Cette définition ne couvre que les représentants élus. En conséquence, les responsables d'un syndicat ne peuvent être réintégrés dans le poste qu'ils occupaient auparavant en cas de licenciement antisyndical. Le gouvernement dit avoir l'intention de réviser la définition du représentant des travailleurs figurant à l'article 294-1(e) du Code du travail pour faire en sorte qu'elle s'applique aux responsables syndicaux. Nous attendons du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir une révision législative des dispositions de la loi correspondantes.

Les travailleurs n'ont pas non plus de protection efficace contre les actes d'ingérence. Les dispositions du Code du travail et de la loi sur l'égalité de traitement n'interdisent pas les actes conçus pour placer les travailleurs sous la domination des employeurs ou de leurs organisations par des moyens financiers ou autres.

Nous rappelons que l'article 2 de la convention énonce un principe fondamental disant que les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Et nous prions instamment le gouvernement d'adopter des dispositions législatives spécifiques interdisant de tels actes d'ingérence et prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives.

Le droit de négociation collective est lui aussi gravement entamé par les seuils de représentativité inscrits dans la législation nationale. Les organisations syndicales représentant moins de 10 pour cent des travailleurs ne peuvent négocier de convention collective, ne fût-ce que pour leurs propres membres. Dans ces cas, la législation nationale autorise les conseils de travailleurs à conclure des conventions collectives. Cette disposition sape la position des organisations syndicales et, qui plus est, la loi limite le champ de la négociation aux droits découlant de la relation d'emploi.

En outre, les employeurs peuvent de manière unilatérale modifier, annuler ou étendre le champ d'application et le contenu des conventions collectives, ce qui est de nature à affaiblir et à fragiliser tout processus de négociation collective. Cela va clairement à l'encontre de la

convention et compromet la reconnaissance effective de la négociation collective en tant que droit.

Nous devons aussi attirer l'attention sur la législation relative à la COVID-19 qu'a adoptée le Parlement hongrois, c'est-à-dire la loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé et les décrets gouvernementaux n^{os} 528/2020 et 530/2020. Ces textes font aussi l'objet d'une plainte au Comité de la liberté syndicale (cas n° 3426). Ils ont été adoptés en pleine pandémie de COVID-19: plutôt que de protéger le personnel de santé qui luttait en première ligne contre la pandémie, ils ont réduit sa liberté d'association et interdit la négociation collective. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les travailleurs de la santé n'ont pu conclure de conventions collectives en application du paragraphe 15/10 de la loi C. En outre, toutes les conventions collectives en vigueur venaient à expiration au 1^{er} janvier 2021, en application de l'article 6 du décret n° 530/2020. Ces dispositions enfreignent gravement l'article 4 de la convention, qui impose à l'État de faciliter les négociations volontaires entre les partenaires sociaux afin de régler par ce moyen les conditions d'emploi et de travail.

En règle générale, la teneur des conventions collectives est arrêtée librement et d'un commun accord entre les parties à l'accord, sauf dans des circonstances particulières. De même, l'article 4 de la convention dit clairement que les mécanismes visant à encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges d'une négociation collective appropriée aux conditions nationales incombent à l'État. Le gouvernement doit encourager et promouvoir la négociation collective plutôt que l'affaiblir, et nous appelons le gouvernement à abroger les dispositions précitées et à rendre aux travailleurs de la santé l'accès aux droits fondamentaux que sont l'organisation et la négociation collective.

Membre employeuse, Hongrie – Les employeurs hongrois, en tant que membres de la communauté européenne et internationale des employeurs, soutiennent résolument les principes du dialogue social et agissent de manière à les mettre en pratique. Ainsi, nous pensons que le fait de souscrire aux conventions de l'OIT est un fondement important de notre dialogue social et de notre système de relations de travail. Les employeurs regrettent que la Hongrie figure dans la liste des cas individuels parmi les cas de manquement grave, parce qu'elle n'a pas rempli ses obligations de faire rapport à l'OIT, et qu'elle figure aussi à l'ordre du jour de la commission aujourd'hui en raison des préoccupations qu'elle suscite quant à l'application de la convention. Pourtant, les partenaires sociaux ont négocié le rapport sur l'application de la convention avec le gouvernement dans le cadre du Conseil national pour l'OIT. Pour l'une ou l'autre raison, le gouvernement ne l'a pas soumis à l'OIT. Pour autant que nous sachions, ce rapport est prêt à être soumis, et nous invitons le gouvernement à l'approuver et le soumettre dès que possible.

Une fois effectués au sein du gouvernement les changements résultant des élections du 3 avril 2022, nous sommes convaincus que le dialogue social sera la meilleure manière d'aborder les cas figurant actuellement à l'ordre du jour de la commission. Nous aimerions attirer l'attention de la commission sur le fait que les employeurs n'ont pas abordé les questions faisant l'objet de ce cas devant le forum tripartite national concerné. Lorsqu'il s'agit de négocier une modification nécessaire de la loi, du Code du travail principalement, qui constitue la principale source légale de droits collectifs, l'organisme compétent est le Forum permanent de consultations du secteur du marché et du gouvernement. En tant que membre de cet organisme, nous avons pris connaissance de ces questions pour la première fois ici, à la lecture de l'ordre du jour de la commission et dans le rapport de la commission d'experts. C'est un message adressé à notre gouvernement ainsi qu'aux syndicats; lorsqu'une modification de la législation s'impose, les employeurs, en tant que représentants du secteur des entreprises, les membres hongrois de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) sont prêts à

s'engager dans des négociations en profondeur dans la forme de dialogue social pertinente. Même si nos intérêts et nos avis diffèrent sur les cas qui reviennent sans cesse, nous pensons que nos discussions d'aujourd'hui auraient pu être évitées par un dialogue social national sérieux, soit au conseil tripartite national précité, soit devant le Conseil national pour l'OIT.

En conclusion, nous invitons notre gouvernement à intensifier le dialogue social national sur les processus et cas de législation concernés, condition préalable d'une paix sociale durable. Je voudrais souligner une fois encore que les employeurs soutiennent les droits fondamentaux et que nous sommes ouverts à la négociation au niveau national.

Membre travailleuse, Hongrie – Le cas de la Hongrie sur l'application de la convention n'est pas nouveau, puisqu'il remonte à 2012, lorsque le nouveau Code du travail a été adopté. Ce nouveau code réduit les droits collectifs des travailleurs au plus faible niveau possible prévu par le droit international, principalement par les conventions fondamentales de l'OIT.

Au fil des années, ces droits réduits au minimum ont été affaiblis dans la pratique et dans la législation. Nos droits collectifs, comme le droit à la négociation collective et au dialogue social, le droit à la protection contre la discrimination antisyndicale ou le droit de grève, ne sont pas réellement promus et protégés en Hongrie. La loi ne prévoit pas de sanctions efficaces et dissuasives contre les violations de ces droits, et même l'organisation d'un nouveau syndicat est rendue difficile en raison des nombreuses tâches administratives qu'impose la loi pour être enregistré en tant que syndicat.

La convention a pour objectif de soutenir et de protéger les droits collectifs des travailleurs, en particulier leurs droits contre la discrimination antisyndicale et la promotion de la négociation collective.

Je voudrais donner quelques exemples de l'affaiblissement des mécanismes de négociation collective et de l'état actuel de la discrimination antisyndicale en Hongrie. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, selon l'article 4 de la convention, des mesures doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire de conventions collectives. En Hongrie, la couverture de la négociation collective est plutôt faible, seuls 10 pour cent environ des travailleurs étant couverts par des conventions collectives. C'est pourquoi la promotion de la négociation collective s'avère essentielle.

Certaines dispositions légales, au lieu de promouvoir la négociation collective au niveau du lieu de travail, qui est le niveau traditionnel de négociation collective dans notre pays, font obstacle à l'application de ce droit. En Hongrie, plusieurs syndicats sont généralement présents dans de nombreuses entreprises, en particulier dans les grandes entreprises.

Si ces syndicats n'atteignent pas séparément le seuil de représentativité donnant droit à la négociation collective, la loi ne les autorise pas à négocier ni à conclure des conventions collectives, même s'ils forment une coalition ou une fédération légalement constituée pour dépasser collectivement ce seuil. Il n'y aura donc pas de syndicats légalement reconnus pour la négociation collective dans l'entreprise, même si les syndicats atteignent collectivement le seuil de représentativité. La conséquence étant que, conformément à la loi, ce sont les conseils des travailleurs, et non les syndicats, qui seront habilités à négocier et à convenir avec l'employeur des conditions de travail. Cette situation affaiblit la position et le respect des syndicats et fragilise leur position sur le lieu de travail. Ces dispositions ne favorisent donc pas la négociation collective en tant que droit traditionnel et prérogative exclusive des syndicats.

Au niveau sectoriel, il n'existe à ce jour aucune convention collective conclue, ce qui montre que la négociation collective sectorielle n'est pas non plus vraiment encouragée.

Dans le cas des travailleurs de la culture et des travailleurs de la santé publique, le fait qu'il n'y a pas eu de dialogue social avant l'adoption de nouvelles lois, qui ont fondamentalement changé leur statut juridique et affecté presque tous les aspects de leurs conditions de travail, leur a été très préjudiciable. De plus, les travailleurs de la santé publique, en vertu de ces nouvelles dispositions, ont été privés du droit de négocier collectivement, leur nouveau statut juridique devenant une sorte de statut de fonctionnaire public. Toutefois, ce nouveau statut instaure une relation de travail spéciale dans la loi, qui ne s'accompagne d'aucun droit. Par conséquent, le démembrement du droit de négociation collective des travailleurs de la santé publique constitue une infraction grave à la convention, ainsi qu'à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le secrétaire général représentant le syndicat des travailleurs de la culture, le Syndicat des travailleurs de la collection publique et de la culture publique, a demandé à plusieurs reprises, par courrier, une réunion de conciliation avec le ministre au sujet de leur rémunération et du nouveau projet de loi, mais sa demande est restée sans réponse de la part du ministère compétent, alors que la négociation est également une obligation légale du ministre selon la loi en vigueur. Ce n'est qu'après l'adoption par le Parlement de la nouvelle loi sur le statut, pendant les vacances de Pâques, que le texte de cette nouvelle loi a été envoyé au syndicat représentatif pour avis. Dans ces circonstances scandaleuses, ils n'ont eu qu'une demi-heure pour analyser le texte législatif et se faire une opinion à son sujet. Compte tenu de la limitation du droit à la négociation collective dans ces secteurs, le dialogue social joue un rôle crucial dans la détermination des conditions de travail; il doit donc être pris très au sérieux.

Pendant la pandémie de COVID-19, les droits de négociation collective ont également été affaiblis par la législation d'exception, également adoptée sans dialogue social. En ce qui concerne la discrimination antisyndicale, selon l'article 1 de la convention, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. La loi hongroise ne prévoit pas de protection adéquate contre la discrimination antisyndicale pour les responsables syndicaux et n'est donc pas conforme à cet article.

Le nouveau Code du travail hongrois, adopté en 2012, a modifié la réglementation concernant la protection des représentants syndicaux contre le licenciement ou d'autres mesures préjudiciables qui leur sont imposées par les employeurs sur la base de la discrimination antisyndicale. Les responsables syndicaux ne peuvent être licenciés sans le consentement des responsables des syndicats de rang plus élevé. Cela étant, conformément à la loi, le tribunal peut remplacer le consentement du syndicat de rang plus élevé si ce dernier abuse de ce droit. Il en résulte que le tribunal examine l'affaire non pas sous l'angle de la discrimination antisyndicale, mais pour déterminer si le comportement du syndicat de rang plus élevé est légal ou s'il a commis une action illicite lorsqu'il a refusé d'accepter le licenciement.

En conclusion, je voudrais souligner qu'il n'y a pas de véritables sanctions contre la violation des droits collectifs des travailleurs, et nous aimerions par conséquent que la commission demande instamment au gouvernement de mettre pleinement notre législation et notre pratique en conformité avec la convention et, au besoin, nous sollicitons également l'assistance technique du BIT.

Membre gouvernemental, Serbie – La République de Serbie a pris note du rapport de la commission d'experts et a écouté avec intérêt la représentante de la Hongrie sur la mise en œuvre de la convention. Ce que nous avons remarqué et ce dont nous nous félicitons, c'est l'approche constructive dont fait preuve la Hongrie dans sa coopération avec l'OIT. Nous aimerions souligner l'argument invoqué par la Hongrie dans ses observations, à savoir que les

changements dans le monde du travail exigent une adaptation constante, notamment dans le cadre réglementaire.

La République de Serbie relève avec satisfaction les garanties qu'offre le cadre réglementaire national pour les droits collectifs des travailleurs, qui doivent être conformes aux normes internationales du travail. Nous réaffirmons qu'il est important que tout changement dans le statut juridique des travailleurs ne conduise pas à des conditions moins favorables. Dans le cas présenté par la Hongrie, la Serbie, en tant que pays voisin, se félicite d'entendre que la nouvelle législation s'accompagne d'une réforme et d'une augmentation des salaires après consultation des représentants des secteurs concernés.

Nous pensons que la Hongrie a pris des mesures pour répondre aux recommandations formulées par la commission d'experts, et la République de Serbie souhaite encourager la Hongrie à poursuivre le dialogue social ouvert et inclusif ainsi que sa coopération constructive dans le cadre de l'OIT. Nous attendons avec impatience les prochains rapports de la commission d'experts sur la poursuite de la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT.

Membre travailleur, Italie – Je prends la parole aujourd'hui au nom des trois confédérations syndicales italiennes affiliées à la CSI. Nous pensons que la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne sont pas seulement inscrits dans les conventions fondamentales de l'OIT, mais qu'ils font également partie intégrante du modèle social européen et que les partenaires sociaux européens se voient attribuer une prérogative unique par les traités de l'UE: ils peuvent même participer aux processus de colégislation en soumettant conjointement aux institutions un accord conclu entre les partenaires sociaux européens en vue de sa transposition sous la forme d'une directive.

Nous vivons aujourd'hui un moment tragique, alors que la guerre est revenue sur le continent européen. Les États membres de l'UE devraient faire tout leur possible pour promouvoir le dialogue et être fiers des normes élevées mises en place en matière de protection des droits fondamentaux, notamment la liberté syndicale et le renforcement de la négociation collective à tous les niveaux.

C'est pourquoi nous sommes très préoccupés par l'absence réitérée d'action de la part du gouvernement de la Hongrie pour modifier les articles 8 et 9 du Code du travail de 2012 et d'autres dispositions mises en évidence par ceux qui ont porté la parole des travailleurs. Il s'agit d'une demande de longue date de la commission d'experts, qui a été ignorée jusqu'à présent. Il est inacceptable que le libre exercice de la liberté syndicale soit compromis par de soi-disant mises en danger de la réputation des employeurs ou de leur intérêt économique lors de l'exercice d'une action revendicative. Cette situation est une atteinte à la liberté d'expression, qui résulte en outre de la surréglementation imposée dans le cadre des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 et qui sont par ailleurs utilisées de manière abusive pour limiter le droit d'action syndicale dans de nombreux États Membres, y compris en Hongrie où des restrictions ont été introduites unilatéralement et de manière excessive par le gouvernement.

Il est également très inquiétant de constater, comme le montre le rapport de la commission d'experts, que le gouvernement de la Hongrie ne fournit pas, une fois de plus, le nombre réel de syndicats qui se sont vu refuser l'enregistrement; nous soutenons pleinement leur demande de transparence. Cette situation est également contraire à l'esprit de la directive européenne – en cours de finalisation – qui renforcera encore la négociation collective, en exigeant, entre autres, que les partenaires sociaux élaborent conjointement des plans d'action nationaux pour couvrir au moins 70 pour cent de la main-d'œuvre par une convention collective.

En conclusion, je voudrais dire que les mesures prises, jusqu'à présent, par le gouvernement de la Hongrie ne semblent pas aller dans ce sens. C'est pourquoi nous encourageons vivement un dialogue sincère avec les partenaires sociaux comme le demandent les syndicats et les employeurs du pays pour modifier la législation, comme le suggère la commission d'experts.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne et des pays nordiques. Cela fait des années que nous constatons avec inquiétude que le droit de négociation collective, garanti par la convention, est délibérément et systématiquement érodé en Hongrie. Les réformes du travail associées à la politique d'austérité radicale visaient la déréglementation et une plus grande flexibilité du marché du travail. Dans ce contexte, les droits collectifs du travail ont été fortement restreints, et le dialogue social au niveau national a été en grande partie détruit.

Le nombre de conventions collectives conclues est passé de 145 en 2006 à 10 en 2019. Les syndicats sont privés de voies de recours juridiques efficaces, assortis de sanctions dissuasives, pour se défendre contre toute ingérence dans l'exercice de leurs activités.

De bas salaires et de mauvaises conditions de travail sont devenus le modèle économique hongrois pour attirer les investisseurs étrangers. La législation nationale du travail offre diverses possibilités aux employeurs d'ajuster unilatéralement les conditions de travail au détriment des employés. Cette remise en cause délibérée des procédures de négociation collective des conditions de travail renforce la dépendance économique et donc la vulnérabilité des travailleurs. À l'heure où les travailleurs sont particulièrement fragilisés par la pandémie de COVID-19, nous avons besoin de mécanismes renforcés, de mise en réseau et de solidarité pour porter ensemble ce qui ne peut être porté seul. Telle est la mission que s'est donnée, il y a plus de cent ans, cette organisation: respecter et promouvoir les droits et libertés d'une main-d'œuvre qui, en s'organisant collectivement, se dote des pouvoirs nécessaires pour négocier des conditions de travail humaines.

Les réformes de la législation hongroise du travail de ces dernières années ont systématiquement érodé les fondements de ce pouvoir. L'idée de responsabilité personnelle est devenue le principe directeur de la politique sociale. Ainsi, la Hongrie est devenue un autre exemple négatif de tout ce qui ne va pas avec le concept de «société de mise au travail des allocataires sociaux».

Nous appelons donc le gouvernement à modifier immédiatement, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, sa législation et à la mettre en conformité avec les obligations de la Hongrie au titre de la convention afin de créer un environnement propice à la négociation collective.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF, de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et de son organisation affiliée, le Syndicat des contrôleurs du trafic aérien de Hongrie. Je souhaite présenter à la commission un exemple d'intervention de l'État dans une négociation collective, portant ainsi gravement atteinte au principe de négociation libre et volontaire tel que consacré par l'article 4 de la convention.

En 2013, la société publique chargée du contrôle du trafic aérien a conclu une convention collective avec le syndicat. L'accord prévoyait notamment les exigences de service minimum en cas d'action collective. Cette mesure, négociée volontairement par les parties, prévoyait des niveaux de service mutuellement convenus, dont un pourcentage de service pour les vols commerciaux et la totalité des services de navigation aérienne pour les opérations de

recherche et de sauvetage et pour les vols médicaux. Au fil des ans, le syndicat a scrupuleusement respecté ces obligations conformément à la convention collective.

Le 27 juillet 2021, le gouvernement a promulgué le décret n° 446 interdisant tout mouvement de grève dans les services de contrôle du trafic aérien dans l'intérêt de la défense et de la sécurité nationales. Au cours de l'été 2021, à la suite d'une rupture des négociations avec son employeur, le syndicat a annoncé son intention de faire grève de manière pleinement conforme à la convention collective. Avant d'entamer son action, le syndicat a tenté d'obtenir des garanties juridiques auprès de la Cour de justice métropolitaine. Celle-ci a estimé que l'action était légale et a reconnu la valeur des dispositions relatives au service minimum négociées entre les parties.

Toutefois, le syndicat n'a pas poursuivi son action pour ne pas contrevenir au décret. Cette décision a eu un effet immédiat sur le processus de négociation collective. L'employeur s'est en effet retiré de la négociation collective en refusant de négocier les salaires, violant le principe de négociation de bonne foi. Il a préféré négocier directement avec les salariés et a même rejeté une demande de conciliation et d'arbitrage du syndicat.

Alors que le décret en question a été abrogé le 31 mai 2022, les conditions de service minimum ont été inscrites dans la loi n° 136. Celle-ci a été adoptée sans prévoir de garanties compensatoires pour les contrôleurs du trafic aérien. Cette situation, associée à la résiliation de la convention collective, a privé ces travailleurs de deux droits fondamentaux intrinsèquement liés.

Conformément à la jurisprudence de l'OIT, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent pouvoir participer à la détermination des services minima. En cas de désaccord, la question doit être réglée par une instance indépendante. Or, c'est tout le contraire qui s'est produit en Hongrie. Nous estimons que le décret et la loi n° 136 qui a suivi constituent une restriction de la négociation collective libre et volontaire, ce qui a complètement déstabilisé les relations professionnelles dans le secteur.

Nous demandons au gouvernement d'abroger les articles concernés de la loi n° 136 et de veiller à ce qu'elle n'interfère plus avec la négociation collective libre et volontaire.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP, de la Fédération syndicale des services publics (FSESP) et de nos organisations affiliées en Hongrie.

En pleine pandémie de COVID-19, le Parlement hongrois a adopté une loi supprimant la négociation collective et le droit effectif de faire grève aux travailleurs de la santé du secteur public. Conformément à la loi C et à son décret d'application n° 530, adoptés le 6 octobre 2020 et entrés en vigueur le 18 novembre 2020, toutes les conventions collectives déjà conclues avec le personnel soignant du secteur public ont expiré le 1^{er} janvier 2021, le personnel de santé des entités publiques ne peut plus négocier collectivement, et ces travailleurs ne peuvent pratiquement plus exercer le droit de grève.

Il ne s'agissait pas d'une simple modification de la législation: il a été mis fin au statut de fonctionnaire des professionnels de la santé qui ont dû signer un nouveau contrat à partir du 1^{er} mars 2021, établissant une nouvelle relation d'emploi et un nouveau «statut de personnel de santé» qui les privent des droits et des avantages des autres fonctionnaires.

Dans le même temps, les travailleurs d'autres entreprises de service public ont bénéficié d'une augmentation salariale de 15 pour cent sur trois ans. Cette hausse s'applique différemment selon les entreprises. Par exemple, au sein de la compagnie nationale

d'approvisionnement en eau, l'augmentation prévue s'échelonne comme suit: 4 pour cent en 2021, 7 pour cent en 2022 et 4 pour cent supplémentaires en 2023.

Alors qu'une plainte a été déposée auprès du Comité de la liberté syndicale et que des recommandations ont déjà été formulées à l'intention du gouvernement, je souhaite attirer également l'attention de la commission sur cette situation car, dans les informations écrites qu'il a communiquées le 16 mai 2022, le gouvernement indique n'avoir pris aucune mesure à l'égard des recommandations du Comité de la liberté syndicale. C'est un exemple flagrant des situations évoquées par la commission d'experts dans l'étude d'ensemble que nous avons examinée, à savoir la précarité grandissante dans le secteur de la santé et des services sociaux et les conditions cruelles dans lesquelles se débattent les personnels de santé et d'aide à la personne dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Nous pensons que le traitement réservé à ces travailleurs est honteux; ces personnes ont peut-être sauvé la vie d'amis, de membres de la famille ou de collègues des législateurs qui ont adopté cette loi alors que, dans le même temps, des recherches du BIT et d'autres ont prouvé que la négociation collective a joué un rôle important dans l'atténuation de l'impact de la crise liée à la pandémie de COVID-19 sur l'emploi et l'activité économique.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Je m'exprime au nom de l'IE, la fédération mondiale des syndicats d'enseignants qui représente 383 syndicats dans 178 pays, dont les syndicats Union démocratique des enseignants hongrois (PSZD) et le Syndicat des enseignants de Hongrie (SEH). Je vais centrer mon intervention sur les nombreuses, et malheureusement vaines, tentatives syndicales dans le secteur de l'éducation pour entrer en négociation avec les représentants du gouvernement.

La commission d'experts note dans son dernier rapport «les limites excessives du champ d'application de la négociation collective». Effectivement, dans le secteur de l'éducation, les demandes syndicales portant sur les salaires, sur la réduction de la charge de travail dans l'éducation ou sur les mesures liées à la COVID-19 qui obligent les travailleurs des écoles publiques à prendre un congé sans solde s'ils n'ont pas été vaccinés contre le coronavirus n'ont pas été considérées par les autorités, et aucune vraie négociation de bonne foi n'a été entamée.

En octobre 2020, le gouvernement a empêché les négociations entre le syndicat de l'enseignement supérieur et les autorités d'une université. En novembre 2021, aucun accord n'a pu être conclu sur les augmentations de salaire, le gouvernement s'en tenant à l'augmentation de 16 500 forints (environ 45 euros) décidée unilatéralement.

En janvier 2022, le ministère a de nouveau, sans négociation, augmenté par décret les heures à prester par les enseignants. Le secrétaire d'État déclara également une grève des enseignants illégale, ce qui fut contredit par la cour de première instance le 28 janvier. Trois jours plus tard, le 31 janvier, un enseignant sur cinq protestait contre l'absence de dialogue social. Plusieurs établissements scolaires religieux, écoles d'enseignement professionnel et écoles maternelles se sont joints à l'action syndicale qui, comme nous le savons, est le dernier recours pour pousser les gouvernements à la négociation.

Le 11 février 2022, le gouvernement a émis un nouveau décret rendant l'interruption collective du travail impossible dans l'enseignement. Les deux syndicats d'enseignants ont demandé à la Cour constitutionnelle de se prononcer sur la validité constitutionnelle de ce décret qui impose un service minimum.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement de la Hongrie, nous avons pris note des commentaires formulés par les membres de la commission et nous les

prendrons en considération. Nous souhaiterions néanmoins indiquer que nous axons notre réponse sur les remarques de la commission d'experts au sujet de la convention. Je tiens à nouveau à exprimer mon profond regret quant au fait que nous n'avons pas pu envoyer nos rapports nationaux à la commission d'experts dans les délais, rapports dans lesquels nous expliquions notre position de manière beaucoup plus détaillée.

Dans notre dernière intervention, je tiens à souligner que le gouvernement de la Hongrie estime que son dialogue social effectif aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise constitue un élément important du monde du travail. D'un point de vue législatif, notre loi fondamentale prévoit le cadre général et les garanties de la liberté du droit de négociation collective. Nos cadres réglementaires nationaux pour les droits collectifs des travailleurs sont conformes aux normes internationales du travail. Les articles 8, 2 et 5 de la loi fondamentale de la Hongrie garantissent la liberté syndicale et déclarent le droit de négociation collective et le droit de grève.

Depuis 2010, nous nous employons à élaborer un cadre de dialogue social plus efficace et une nouvelle approche pour concilier les intérêts. Depuis plus de dix ans, le Conseil économique et social national opère en tant que principale institution intersectorielle de dialogue social et forum de consultation sociale au niveau global. Les principaux aspects des méthodes de travail du conseil sont l'ouverture, la transparence et la large consultation. En outre, le Forum permanent de consultation du secteur du marché et du gouvernement a été créé en 2012 pour connaître les intentions des salariés et des employeurs dans le secteur privé, avec le gouvernement, et pour conclure des accords et examiner des propositions normatives.

La conciliation des intérêts des partenaires sociaux dans le secteur public se fait dans différentes instances en même temps. Pour les questions d'importance sectorielle qui touchent la fonction publique, les ministres compétents mènent les consultations dans des forums consultatifs sectoriels. Un forum de conciliation du service de santé opère avec la participation des représentants des travailleurs dans les relations de services de soins de santé.

Les fonctionnaires ont également leur propre forum de conciliation au niveau national: le Conseil national du travail pour les agents publics. Outre ce conseil, il y a d'autres forums consultatifs intersectoriels et interministériels chargés d'examiner les questions relatives aux conditions de vie et de travail des salariés du secteur public, parmi lesquels, principalement, le Forum de conciliation de la fonction publique et le Conseil national des parties prenantes de la fonction publique, principal forum tripartite national chargé des affaires courantes et des réglementations concernant le secteur public. Le fait que ces forums, aux niveaux national et sectoriel, participent activement à l'examen des problèmes de ces dernières années atteste clairement de l'efficacité du système.

Un dialogue social qui fonctionne bien est caractérisé par le fait que les forums sociaux tripartites opèrent efficacement au niveau national, même pendant la pandémie. Le Forum permanent de consultation du secteur du marché et du gouvernement s'est régulièrement réuni: 24 fois en 2020, 12 fois en 2021 et une fois cette année. Le Conseil national du travail pour les agents publics s'est réuni trois fois en 2020, deux fois en 2021 et une fois cette année. Le Conseil national des parties prenantes à la fonction publique s'est réuni trois fois en plénière en 2020 ainsi qu'en 2021, deux fois avec la participation du Conseil national du travail pour les agents publics. Le Conseil économique et social national s'est réuni à quatre reprises en 2020 et à deux reprises en 2021.

À ces réunions, les mesures et initiatives les plus importantes du gouvernement ont été examinées, y compris les incidences budgétaires de la situation causée par la pandémie de

COVID-19, les programmes mis au point pour sauver des emplois et les possibilités d'aide pour les personnes qui avaient perdu leur emploi en raison de la crise. À ces forums, l'un des éléments les plus importants des négociations est l'accord tripartite annuel sur le salaire minimum, dans le but d'améliorer la situation économique des travailleurs. Nous ne cessons de nous employer à faire passer les opinions et suggestions pratiques des partenaires sociaux à cette fin.

En dernier lieu, je tiens à souligner que nous pensons être parvenus à une reprise inclusive après la crise de la COVID-19 grâce à la bonne combinaison entre des outils de dialogue social qui fonctionnent bien et une intervention publique ciblée. Le gouvernement de la Hongrie est attaché à continuer d'améliorer l'efficacité du dialogue social afin que les partenaires sociaux puissent jouer véritablement leur rôle dans la gouvernance économique et sociale à l'avenir également. À cette fin, le gouvernement apporte un soutien financier et en infrastructures aux partenaires sociaux en leur fournissant des ressources financières issues de ses fonds et de ceux de l'UE. La coopération et le partenariat avec les partenaires sociaux sont importants pour nous: l'augmentation constante du salaire minimum et l'introduction de réductions d'impôts importantes sont largement dues au soutien actif et constructif des partenaires sociaux sur lequel nous continuerons à nous appuyer.

Membres employeurs – Je tiens à ouvrir nos propos de clôture en faisant observer que, pour les membres employeurs, certaines interventions ne relèvent pas du champ de la discussion concernant la convention et que nous n'y reviendrons pas. Nous faisons en particulier observer qu'une intervention était exclusivement consacrée au droit de grève, ce qui est, à nos yeux, entièrement hors de propos. En outre, nous souhaiterions rappeler à tous les intervenants qu'il incombe à la commission d'examiner comment les gouvernements appliquent, en droit et dans la pratique, les normes internationales du travail. Nous ne sommes pas réunis pour examiner des situations ou des comportements concernant tel ou tel employeur. Nous demandons que toute référence à un employeur individuel faite aujourd'hui soit supprimée du compte rendu.

Prenant en considération les observations de la commission d'experts, les membres employeurs réaffirment qu'ils comptent que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus jouissent d'une protection effective contre tout acte préjudiciable fondé sur leur statut ou leurs activités, y compris le licenciement. Nous appelons à nouveau le gouvernement à fournir des informations sur tous faits nouveaux concernant l'adoption des nouvelles dispositions législatives examinées aujourd'hui à ce sujet.

Nous invitons le gouvernement à faire preuve de transparence au cours de ce processus et nous notons également que la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations permettant d'établir si l'ETA pouvait assurer une réintégration en cas de licenciement antisyndical de responsables syndicaux et d'adhérents et ordonner une indemnisation, ainsi que de communiquer des informations sur la durée moyenne de la procédure devant l'ETA en cas de discrimination antisyndicale.

Nous prions le gouvernement de fournir ces informations à la commission d'experts avant sa prochaine session. En outre, comme abordé dans le cadre des questions relatives à la protection contre les actes d'ingérence, régie par l'article 2 de la convention, les membres employeurs prient le gouvernement de fournir davantage d'informations sur la protection contre les actes d'ingérence et sur la façon dont cette protection est codifiée dans les lois existantes ou envisagées.

Pour conclure, nous prenons note avec satisfaction des commentaires que le gouvernement a formulés aujourd'hui et de son attachement affiché au dialogue social. Le groupe des employeurs prie le gouvernement de s'engager, tant en droit que dans la pratique, à respecter pleinement la convention. Nous prions également le gouvernement de s'engager dans un véritable dialogue social national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et de fournir des informations sur ces mesures à la commission d'experts avant sa prochaine session.

Membres travailleurs – Nous avons pris note des commentaires du gouvernement de la Hongrie et nous devons rappeler que le gouvernement de la Hongrie est tenu de protéger les normes internationales du travail, y compris celles qui figurent dans la convention. Le groupe des travailleurs est préoccupé par les violations répétées du droit d'organisation et de négociation collective en Hongrie, tant en droit que dans la pratique. Au lieu d'interdire la discrimination antisyndicale ainsi que de promouvoir et d'encourager la négociation collective, les lois semblent encourager la discrimination antisyndicale et faire régresser la négociation collective: il faut agir.

Conformément aux demandes d'information de la commission d'experts, le gouvernement doit fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées et la part de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives.

Nous prions instamment le gouvernement d'entreprendre immédiatement une action globale pour mettre la législation hongroise en pleine conformité avec la convention. Nous prions en particulier le gouvernement: d'adopter des dispositions législatives spécifiques, en pleine consultation avec les partenaires sociaux; d'interdire les actes d'ingérence de la part de l'employeur et de prévoir expressément une disposition relative à des procédures de recours rapide associées à des sanctions effectives et dissuasives afin de permettre aux syndicats dont la représentation est inférieure à 10 pour cent des travailleurs de négocier une convention collective au nom de leurs membres; d'abroger les dispositions permettant aux conseils de travailleurs de conclure des accords collectivement négociés lorsqu'il y a des syndicats sur le lieu de travail; d'élargir la portée de la négociation au-delà des droits découlant de la relation d'emploi, car il devrait incomber aux parties concernées de décider des objets de négociation; d'abroger les dispositions qui permettent aux employeurs de pouvoir unilatéralement modifier, annuler ou étendre le champ d'application et la teneur des conventions collectives; d'abroger les dispositions de la loi C de 2020 et les décrets gouvernementaux n°s 528/2020 et 530/2020; et de garantir des protections adéquates, dans la loi, contre les actes de discrimination antisyndicale ainsi que de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives.

Nous prions également le gouvernement de fournir des informations sur la durée moyenne des procédures judiciaires et des procédures devant l'ETA s'agissant de discrimination antisyndicale, comme demandé par la commission d'experts.

En dernier lieu, nous demandons au gouvernement de garantir que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus jouissent d'une protection effective contre tous actes préjudiciables à leur égard, y compris le licenciement fondé sur leur statut ou leurs activités, et d'adopter une disposition prévoyant expressément des procédures de recours rapide associées à des sanctions efficaces et dissuasives.

Pour conclure, le gouvernement doit tout mettre en œuvre pour prendre les mesures nécessaires sans délai et se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de garantir que le droit et la pratique sont, en Hongrie, pleinement compatibles avec les dispositions de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations que le gouvernement a faites par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas soumis de rapport sur l'application de la convention à la commission d'experts.

La commission a noté avec préoccupation qu'il y existe d'importantes lacunes en matière de conformité avec la convention, en droit et dans la pratique, pour ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, le champ de la négociation collective permise par la loi et l'ingérence dans la négociation collective libre et volontaire.

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

- revoir la législation du travail pertinente pour garantir que le seuil de représentativité pour la négociation des conventions collectives n'est pas fixé d'une manière qui empêche les travailleurs d'exercer leur droit de négociation collective;
- garantir que les dirigeants syndicaux, les membres des syndicats et les représentants élus jouissent d'une protection effective, en droit et dans la pratique, contre tout acte qui leur porterait préjudice, y compris le licenciement, fondé sur leur statut ou leurs activités;
- garantir, en droit et dans la pratique, la protection contre les actes de discrimination antisyndicale, assortie de sanctions effectives et dissuasives;
- garantir l'absence d'ingérence injustifiée dans la création, le fonctionnement et l'administration des syndicats; et
- fournir des informations sur la durée moyenne des procédures judiciaires et des procédures de l'Autorité de l'égalité de traitement dans les cas de discrimination antisyndicale.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir, sans délai, de l'assistance technique du BIT pour garantir le respect des dispositions de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Îles Salomon (ratification: 2012)

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

Discussion par la commission

Le Président – Le premier cas, ce matin, se réfère à l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par les Îles Salomon. Nous devons informer la commission que le gouvernement des Îles Salomon était accrédité auprès de la Conférence, mais qu'il ne s'est pas inscrit. Le cas va donc être discuté en l'absence du gouvernement, le représentant des Îles Salomon ayant envoyé une lettre à cette commission. Je vais demander

à la représentante du Secrétaire général de partager avec les membres de la commission le contenu de cette lettre.

Représentante du Secrétaire général – Nous avons reçu un message du directeur principal du ministère du Commerce, de l'Industrie, du Travail et de l'Immigration des Îles Salomon il y a une heure et je vais vous le lire puisqu'il s'adresse à la commission dans son ensemble:

«Chers collègues,

J'ai le regret d'informer la commission que le gouvernement des Îles Salomon n'est pas en mesure de prendre la parole devant la commission aujourd'hui en raison de la période de congé de ces jours derniers qui a interrompu la préparation à cette importante session.

Néanmoins, nous avons pris note des commentaires de la commission d'experts et serons heureux de fournir, au cours de notre prochaine période de rapport, les informations qu'elle a demandées.

Nous espérons que la commission prendra note de notre volonté de comparaître et qu'elle comprendra notre situation.

Merci infiniment pour votre compréhension.»

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application d'une convention fondamentale, la convention n° 182 dans les Îles Salomon. Il faut préciser que c'est la première fois que la commission discute de l'application de cette convention, ratifiée par les Îles Salomon en 2012. La commission d'experts a émis une observation et une demande directe sur l'application de cette convention.

Nous regrettons que le gouvernement ne participe pas à cette discussion, dès lors qu'il est très important pour la commission de connaître les commentaires des gouvernements sur l'application des conventions, et nous sommes désolés que cette absence soit le résultat de festivités. Cependant, nous apprécions que des informations permettant de clarifier certaines questions liées à l'application de cette convention aient été présentées.

Les observations de la commission d'experts soulignent des éléments très importants d'infractions à l'application de la convention par les Îles Salomon. Permettez-moi de les résumer en deux questions: en premier lieu, en relation avec l'article 3 a) qui «interdit toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés». La commission d'experts a noté que la loi n° 3 sur l'immigration de 2012 qualifie de crime la traite des mineurs de moins de 18 ans et la sanctionne par une amende ou une peine de prison.

Sur ce point en particulier, le gouvernement indique dans son rapport que la Division de l'immigration des Îles Salomon a relevé trois cas de traite d'enfants durant la période de janvier à mars 2020 et que ces cas se sont soldés par des acquittements. En outre, le gouvernement a indiqué qu'il existe des preuves de la vente et de la traite d'enfants, en particulier de la vente de filles, par leur père, à des travailleurs étrangers. De tels faits sont également rapportés et constatés avec une grande préoccupation par le Comité sur les droits de l'enfant.

L'Organisation internationale pour les migrations a par ailleurs souligné dans une étude sur les Îles Salomon publiée en 2019 de nombreux cas d'exploitation sexuelle et de traite dont sont victimes les enfants des communautés proches des camps de bûcherons. C'est pourquoi les employeurs appuient les demandes de la commission d'experts au gouvernement

d'adopter toutes les mesures nécessaires et urgentes visant à ce que les coupables d'infractions telles que la vente ou la traite d'enfants soient identifiés, poursuivis et sanctionnés. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur le nombre d'enquêtes entreprises en la matière et sur leurs étapes procédurales.

En second lieu, les observations de la commission demandent des informations sur l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants à des fins de prostitution. Nous prenons note des informations présentées par le gouvernement sur la modification du Code pénal en vue de protéger tous les enfants de moins de 18 ans de la prostitution, en conformité avec les commentaires de la commission d'experts.

L'article 141 (2) de la loi de 2016 (modifiée) (infractions sexuelles) prévoit que la personne qui recrute ou tente de recruter une autre personne pour proposer des services sexuels, que ce soit dans les Îles Salomon ou ailleurs, peut être punie d'une peine pouvant aller jusqu'à vingt années d'emprisonnement si la victime est âgée de moins de 15 ans, et jusqu'à quinze années d'emprisonnement dans tous les autres cas. Nous accueillons avec satisfaction cette modification de la loi pénale qui met la législation en conformité avec les dispositions de la convention.

C'est pour cela que les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de travailler avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et avec les organisations internationales de coopération pour le développement de la prévention contre l'utilisation et le recrutement d'enfants à des fins de prostitution.

De même, les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de conférer un caractère prioritaire aux mesures visant la conscientisation sur le travail des enfants et la sensibilisation de la communauté, ainsi que le développement des compétences des inspecteurs du travail, des travailleurs sociaux, de la justice pénale et du secteur privé.

Par ailleurs, prenant en compte le rôle de l'éducation dans la prévention des pires formes de travail des enfants, les membres employeurs suggèrent au gouvernement d'intensifier ses efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants afin d'assurer une augmentation du taux de scolarisation et de faire baisser le taux de décrochage scolaire.

Sur ce, je terminerai en disant qu'il aurait été de la plus haute importance d'entendre le gouvernement, et que nous restons attentifs aux déclarations des membres travailleurs.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs regrettent profondément l'absence du gouvernement de la discussion de son cas. Nous rappelons l'importance du mandat de la commission, qui est d'offrir un forum tripartite pour la discussion des questions en suspens relatives à l'application des conventions internationales du travail ratifiées. Le refus par un gouvernement de participer au travail de la commission constitue un obstacle de taille à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

En ce qui concerne ce cas, nous notons que c'est la première fois que la commission a l'opportunité d'examiner l'application de la convention dans les Îles Salomon. Nous relevons que les Îles Salomon ont ratifié la convention en 2012 et que, après avoir fourni son premier rapport sur l'application de la convention en 2015, le gouvernement s'est abstenu d'envoyer des rapports réguliers jusqu'en 2021. À cet égard, les membres travailleurs souhaitent rappeler le caractère fondamental du dialogue qui doit être établi entre les États Membres et l'OIT, en particulier dans le respect scrupuleux des obligations de rapport relatives aux normes.

S'agissant des mesures prises par le gouvernement pour combattre les pires formes de travail des enfants, y compris la vente et le trafic d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle, les membres travailleurs prennent note de l'adoption en 2016 d'amendements à la loi portant

sur les infractions sexuelles et leurs sanctions, lesquels, en liaison avec la loi n° 3 sur l'immigration de 2012, ont mis la législation nationale en conformité avec la convention, conformément aux recommandations de la commission d'experts.

La traite des personnes de moins de 18 ans, qu'elle soit interne ou transnationale, est désormais criminalisée et sanctionnée d'une peine de prison. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants de moins de 18 ans à des fins de prostitution ou de production de pornographie ou de spectacles pornographiques sont également sanctionnés par le Code pénal (amendement) (délits sexuels).

Tout en prenant note de ces développements positifs dans le domaine législatif, nous relevons avec préoccupation que, dans la pratique, la vente et la traite d'enfants sont une réalité indéniable, en particulier par les parents des filles au profit de travailleurs étrangers. Des enquêtes ont révélé que des enfants sont utilisés comme employés de boîtes de nuit, de motels et de casinos à Honiara, la capitale, ainsi que sur les navires de pêche commerciale étrangers aussi bien que locaux, et sont offerts aux clients pour des services sexuels dans le cadre de leur emploi. En outre, la plupart des chantiers forestiers du pays sont des lieux vers lesquels des enfants sont l'objet de trafic dans un but d'exploitation sexuelle. Des études conduites par des organisations non gouvernementales estiment que chaque camp compte à cet effet environ 6 à 12 filles âgées de 11 à 16 ans. L'exploitation sexuelle de ces filles est souvent tolérée dès lors que les bûcherons étrangers fournissent une aide financière à leurs familles.

À cet égard, nous notons que les opérations de contrôle en matière de travail des enfants sont confiées aux forces de police des Îles Salomon, aux inspecteurs du travail et au groupe transnational de lutte contre la criminalité, tandis qu'un Bureau central national INTERPOL a été créé en 2017 dans la capitale pour soutenir les agences nationales chargées de la mise en vigueur de la législation.

Nous déplorons toutefois l'absence d'informations sur les activités de prévention, d'inspection, d'investigations et de poursuites. S'agissant des enquêtes réalisées et des sanctions imposées, nous prenons note que, selon l'observation de la commission d'experts, les trois cas de trafic d'enfants rapportés pour la période de janvier à mars 2020 ont abouti à des acquittements.

Les membres travailleurs rappellent que l'article 1 de la convention exige que des mesures soient adoptées pour assurer non seulement dans la loi l'interdiction des pires formes de travail des enfants mais également leur élimination dans la pratique. Des mécanismes de contrôle sont indispensables pour la traduction effective dans la pratique de la législation pertinente et, pour faire écho à l'appel de la commission d'experts dans son observation générale de 2012 sur les conventions fondamentales, des mesures doivent être adoptées pour porter à l'attention des autorités judiciaires et administratives les cas des pires formes de travail des enfants et pour inciter ces autorités à appliquer les sanctions prévues par la législation.

À cet effet, nous appelons le gouvernement à renforcer les pouvoirs des fonctionnaires chargés de l'application de la législation et des systèmes d'inspection du travail chargés de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Cela implique d'assurer que des ressources humaines et matérielles suffisantes soient allouées à ces institutions pour l'accomplissement de ce mandat et que la coopération entre ces dernières soit promue et facilitée.

Les membres travailleurs saluent les efforts déployés par le gouvernement pour accroître les taux de scolarisation, d'assiduité et de réussite dans les établissements d'éducation primaire et du cycle secondaire, en particulier à travers le Cadre stratégique de l'éducation 2016-2030. Nous prenons note toutefois des préoccupations exprimées par les organes de

supervision des Nations Unies quant à la disparité de l'accès à l'éducation entre les régions urbaines et les régions éloignées. Les membres travailleurs soulignent la nécessité d'assurer l'accès à une éducation de base gratuite afin de prévenir l'enrôlement d'enfants dans les pires formes de travail des enfants et de contribuer à la réinsertion et à la réintégration sociale des enfants soustraits à ces pires formes.

Les membres travailleurs relèvent les lacunes persistantes de la législation, notamment l'absence de disposition, dans la législation pénale nationale, interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un mineur de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants; ainsi que l'absence d'une liste des types de travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

À cet égard, nous notons que le Comité sur les droits de l'enfant avait demandé au gouvernement, dans ses observations de 2018, de prendre les mesures nécessaires visant à assurer qu'aucun enfant âgé de moins de 18 ans ne soit engagé dans un travail dangereux, y compris dans les industries agricoles, d'exploitation forestière, de tourisme et de pêche. Nous notons également que le gouvernement s'est engagé, avec l'assistance technique du BIT, dans le processus d'établissement d'une telle liste. Nous appelons le gouvernement à adopter sans délai une législation pénale interdisant l'utilisation ou l'offre d'un enfant âgé de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants et de finaliser, en consultation avec les partenaires sociaux, la liste des travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

Enfin, nous encourageons fortement le gouvernement à intensifier ses efforts pour collecter et analyser des données statistiques sur les pires formes de travail des enfants, y compris leur nature, leur étendue et les tendances, le nombre d'enfants protégés, la nature des infractions constatées, les enquêtes engagées, les poursuites pénales, les inculpations et les sanctions imposées.

Membre travailleur, Îles Salomon – La commission d'experts a, à juste titre, soulevé la question des pires formes de travail des enfants sévissant dans les Îles Salomon. La question de la traite des êtres humains et du trafic sexuel des enfants dans les Îles Salomon est une réalité patente dont nous avons rapporté des cas.

Malheureusement, nous n'avons jusqu'ici que quatre cas rapportés. Tous ces cas se sont produits dans le secteur de l'industrie forestière. On peut affirmer que de tels cas peuvent exister dans tous les autres secteurs dans les Îles Salomon, mais qu'ils ne font toujours pas l'objet de rapports.

En ce qui concerne les cas relevés, un seul a été présenté à la justice, sans suite. Nous connaissons des cas où des compagnies d'industrie forestière versent des indemnités aux parents d'enfants abusés; en outre, nous avons fait des rapports sur des cas confiés à des juristes, mais jusqu'ici aucune poursuite n'a été engagée et nous avons porté des cas à la connaissance de la police afin qu'ils soient traités en conformité avec le Code pénal, sans qu'aucun résultat positif ne soit atteint.

À présent, ces cas sont connus du syndicat des travailleurs dont je suis le président, parce que nous représentons les travailleurs du secteur privé des Îles Salomon et que nos membres, à travers tout le pays, nous ont rapporté ces cas dont nous avons saisi non seulement la police, mais également des autorités compétentes. Malheureusement, aucun de ces cas n'a fait l'objet de poursuites, leurs auteurs n'ayant été ni inculpés ni punis. Aucun de ces cas n'a été présenté devant un tribunal de grande instance. La loi sur l'immigration, de même que le Code pénal, traitent désormais de la matière. J'espère que des mesures seront immédiatement prises pour le réexamen de ces cas.

L'autre législation pertinente est la loi sur la protection de la famille, dont la couverture est assez générale, traitant de la violence domestique et des délits sexuels. La loi sur l'immigration, qui traite en particulier de la traite des êtres humains est très imprécise et rend difficile l'administration de la preuve des éléments de l'infraction. C'est pourquoi, le procureur, dans un des cas rapportés, a dû se référer au Code pénal pour trouver une disposition pertinente, limitée aux seules infractions sexuelles portant sur la débauche, les relations sexuelles et le viol des mineurs.

En conclusion, sur la base de nos constatations et observations, nous notons que le gouvernement n'est pas assez sérieusement engagé à apporter des améliorations à cette situation. Il n'existe pas de législation précise relative à la protection des enfants, alors qu'il devrait y en avoir une. Il y a une insuffisance de mécanismes de contrôle et de police. Seuls des actes commis dans le secteur de l'industrie forestière ont été signalés, alors que de tels cas peuvent se produire dans les autres secteurs.

Il y a aussi un manque de sensibilisation: presque 80-90 pour cent de la population ignore le contenu de la législation des Îles Salomon et des droits qu'elle consacre. En conséquence, de nombreux cas peuvent être restés dans l'ombre.

De notre point de vue, il y a un besoin urgent de revoir l'actuelle législation pertinente. Il est également nécessaire que soit formulée une législation visant spécialement la protection des enfants. En outre, il faut instituer un organe de contrôle chargé de faire directement rapport au Conseil consultatif du travail sur les questions relatives en particulier à ce domaine.

Des programmes de sensibilisation devraient également être mis en œuvre par les partenaires intéressés. Nous avons discuté de ces questions avec des membres de l'institution judiciaire qui partagent notre point de vue.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres**. **L'Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la mise en œuvre de la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application et de la mise en œuvre des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales, en particulier.

Comme indiqué dans l'Appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention, universellement ratifiée, exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre engagement ferme en ce sens.

En tant que signataires de l'Accord de Cotonou, l'UE et les Îles Salomon ont engagé un dialogue politique global, équilibré et approfondi, couvrant les droits de l'homme, les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, comme condition préalable au développement durable, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les Îles Salomon et l'UE coopèrent également par le biais de l'accord de partenariat économique appliqué depuis mai

2020, qui engage les parties à soutenir les droits sociaux. Les Îles Salomon sont également bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous rappelons notre grande préoccupation sur les rapports faisant état de la vente et de la traite d'enfants, en particulier de filles, par leurs parents à des travailleurs étrangers, principalement dans les communautés proches de sites d'exploitation forestière, à des fins sexuelles.

Bien que ces violations sérieuses de la convention persistent et devraient être traitées, nous saluons la modification apportée au Code pénal en 2016 sur les infractions sexuelles, qui, conformément aux commentaires précédents de la commission d'experts, a été modifiée pour protéger tous les enfants (filles et garçons) de moins de 18 ans de la prostitution et a établi des peines d'emprisonnement plus sévères pour les personnes se livrant à la traite interne des personnes lorsque la victime est un enfant.

Ces amendements juridiques étant désormais en place, nous réitérons l'appel de la commission d'experts à prendre les mesures nécessaires pour garantir que des enquêtes et des poursuites approfondies sont menées et que des sanctions suffisamment dissuasives sont imposées dans la pratique afin d'éliminer les pires formes de travail des enfants.

Nous notons avec une grande inquiétude que, malgré divers rapports sur la persistance généralisée de la traite et de la vente d'enfants à des fins de prostitution et d'abus sexuels, le gouvernement indique dans son rapport que la Division de l'immigration des Îles Salomon n'a signalé que trois cas de traite d'enfants au cours de la période allant de janvier à mars 2020, qui se sont tous soldés par des acquittements.

Nous exhortons le gouvernement à continuer de fournir des informations sur l'application dans la pratique des sections pertinentes du Code pénal et de la loi n° 3 de 2012 sur l'immigration, en particulier sur le nombre d'enquêtes, de poursuites, la nature des infractions, les condamnations et les sanctions imposées aux contrevenants, y compris des informations sur le nombre d'acquittements.

L'UE et ses États membres sont pleinement déterminés à travailler aux côtés des Îles Salomon. Nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays. Nous attendons avec impatience de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT pour mettre fin à cette pratique de la maltraitance des enfants, notamment en mettant effectivement en œuvre la législation disponible.

Membre employeuse, Argentine – Les employeurs argentins remercient les précédents orateurs pour leurs vues sur le cas et déplorent l'absence du gouvernement à cette session.

Nous avons reçu les informations relatives à la mise en œuvre de l'article 77 de la loi n° 3 sur l'immigration de 2012. Nous regrettons toutefois que, même si dans son rapport relatif à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, le gouvernement a indiqué être en possession de preuves concernant la vente et la traite d'enfants, perpétrées par leurs parents au profit d'étrangers, il n'a pas fourni d'informations sur les condamnations ou les peines imposées en vertu de la norme susvisée ou de l'article 145 du Code pénal relatif aux délits sexuels.

En conséquence, nous demandons à nouveau au gouvernement d'adopter les mesures nécessaires visant à garantir que des enquêtes soient menées et que des procès aient lieu, que des sanctions suffisamment dissuasives soient appliquées aux personnes qui se livrent à la vente ou à la traite d'enfants et que des informations sur l'issue des procès soient fournies.

En second lieu, s'agissant du recrutement ou de l'offre d'enfants à des fins de prostitution, nous exprimons également notre satisfaction en ce qui concerne la modification du Code pénal

en vue de protéger de la prostitution tous les enfants de moins de 18 ans, lorsque le recrutement ou la tentative de recrutement est perpétrée dans les Îles Salomon, sans considération du lieu de leur exploitation.

Enfin, tout en encourageant le gouvernement à continuer de fournir des informations sur l'application et la pratique des dispositions législatives modifiées, nous voulons mettre en évidence l'importance de coordonner des actions complémentaires visant à impacter les conditions socioculturelles, les facteurs de risque et les problèmes structurels qui mènent au travail des enfants en général et aux pires formes de travail des enfants en particulier.

Afin de concevoir des politiques qui coordonnent efficacement les ressources disponibles et de favoriser le développement économique de la région ainsi que la création d'emplois productifs et de qualité pour les adultes du pays et comme l'ont fait les membres employeurs, nous encourageons le gouvernement à œuvrer pour responsabiliser les acteurs sociaux et les impliquer activement dans la conception des politiques publiques en tirant profit de l'assistance technique du BIT pour l'élaboration de stratégies efficaces d'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleuse, Australie – Des trafiquants soumettent des enfants des Îles Salomon au trafic sexuel et au travail forcé, en particulier près des camps de bûcherons étrangers, sur les navires de pêche commerciale, ainsi que dans les hôtels et les établissements de divertissement.

La loi sur l'immigration de 2012 ainsi que le Code pénal qualifient de crimes le trafic sexuel d'enfants et la traite de travailleurs. L'article 77 de la loi sur l'immigration contient des dispositions sur les infractions liées à la traite des enfants et prévoit des peines d'amende et/ou d'emprisonnement pour une durée n'excédant pas dix ans.

Le rapport de la commission d'experts note que la Division de l'immigration des Îles Salomon n'a signalé que trois cas de traite d'enfants au cours de la période allant de janvier à mars 2020, ces cas s'étant soldés par des acquittements. Cela contraste avec les observations finales du Comité des droits de l'enfant des Nations Unies de 2018, qui exprime de vives inquiétudes concernant la vente d'enfants à des travailleurs étrangers dans le secteur des ressources naturelles, et avec l'Étude de cas de 2019 de l'Organisation internationale pour les migrations, qui met en évidence le nombre élevé de cas d'exploitation et de trafic sexuels impliquant des enfants dans les communautés proches des chantiers forestiers.

Le rapport entre le nombre de cas et l'absence de condamnations indique clairement que le gouvernement doit résoudre un certain nombre de problèmes afin de respecter ses obligations en vertu de la convention.

D'une part, l'article 77 de la loi sur l'immigration est trop imprécis et les peines ne sont pas adaptées à la gravité du crime. Une amende en lieu et place d'une peine d'emprisonnement n'est pas proportionnée au regard des peines prescrites pour d'autres infractions graves – le gouvernement devrait veiller à ce que les peines soient suffisamment dissuasives et proportionnelles à la gravité de l'infraction.

D'autre part, il y a une insuffisance de surveillance et de mise en œuvre. Nous notons la demande directe de la commission d'experts de fournir des informations sur les activités des forces de police, de l'Unité des crimes transnationaux et des autres organes chargés du contrôle des crimes liés à la traite des enfants, y compris sur les mesures visant à renforcer leurs capacités.

Il n'existe pas de mécanisme de suivi et le gouvernement n'a pas initié ou organisé de formation pour la mise en œuvre de la législation contre la traite. Le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures comprenant les ressources supplémentaires, l'engagement, la coordination, la formation et la sensibilisation, visant à permettre aux agences gouvernementales d'enquêter et de sanctionner la traite des enfants. Il devrait instituer un conseil de surveillance chargé de faire rapport de ses activités au Conseil consultatif du travail.

Rappelant l'article 7 de la convention, nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre des mesures efficaces assorties de délais pour éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris la traite sexuelle des enfants. Cela devrait inclure des enquêtes approfondies et des poursuites contre les personnes qui se livrent à la vente et à la traite d'enfants; la garantie de l'accès à une éducation de base gratuite; et l'application dans la pratique de sanctions suffisamment dissuasives, en rapport avec la gravité du crime.

Membre gouvernementale, Suisse – Nous regrettons le fait que le gouvernement ne soit pas présent. L'éradication des pires formes de travail des enfants, à laquelle participe la convention, est le principe universellement applicable à tous les enfants de moins de 18 ans et constitue l'un des objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale.

Elle salue donc le fait que, par l'amendement du Code pénal en 2016, le gouvernement a légalement comblé des lacunes importantes afin de protéger tous les enfants, filles et garçons, de moins de 18 ans, de la prostitution. Par l'amendement au Code pénal, le gouvernement a déployé des efforts pour mettre en œuvre les normes internationales du travail et respecter le système de contrôle et les recommandations de la commission d'experts.

La Suisse encourage le gouvernement à continuer de tout mettre en œuvre, sur le plan législatif et avant tout dans la pratique, pour lutter contre le travail des enfants, la traite et l'exploitation sexuelle des enfants. La lutte contre la prostitution des enfants doit être la plus intense possible, pour tous les pays. Cette lutte nécessite, outre le cadre légal approprié, des enquêtes, des poursuites et des sanctions dissuasives. Nous encourageons enfin le gouvernement à continuer à intensifier ses efforts et à s'attaquer également aux origines qui poussent les parents à vendre leurs enfants à des travailleurs étrangers.

Membre travailleuse, Canada – Les travailleurs des Philippines soutiennent cette déclaration. Avec l'adoption en 2016 de la modification des dispositions du Code pénal sur les infractions sexuelles, le gouvernement a mis en conformité sa législation nationale avec les normes internationales en matière de protection des enfants contre l'exploitation, la prostitution et la traite à des fins sexuelles. Cependant, d'importantes lacunes persistent dans la législation, maintenant les enfants vulnérables face au risque d'exploitation sexuelle. Par exemple, bien que la législation actuelle couvre de manière exhaustive les infractions liées à la traite des enfants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays, il n'existe pas de disposition particulière interdisant de manière explicite la vente d'enfants.

La commission d'experts a noté l'absence dans la législation pénale nationale de dispositions interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfant de moins de 18 ans, pour la production et le trafic de stupéfiants. La traite des êtres humains aux Îles Salomon est particulièrement fréquente dans les chantiers forestiers, où les enfants sont victimes de trafic domestique pour le travail et à des fins sexuelles. Un rapport de Save the Children a estimé que chaque camp comptait jusqu'à 12 enfants âgés de 11 à 16 ans. Ces enfants deviennent souvent des «house girls», ce qui est synonyme d'épouses. L'exploitation sexuelle de ces filles est souvent tolérée parce que les bûcherons versent une compensation financière aux familles qui vivent dans la pauvreté.

Le rapport du département d'État des États-Unis d'Amérique de 2021 sur la traite des personnes a noté en particulier que la Division du travail des Îles Salomon n'avait pas procédé à des activités systématiques de contrôle et d'inspection sur les chantiers forestiers pendant la période couverte par le rapport. Les inspections sont essentielles pour identifier, enquêter et poursuivre pénalement les cas de travail forcé et d'exploitation sexuelle des enfants dans l'industrie forestière.

Le gouvernement devrait également procéder à une évaluation nationale de tous types d'exploitation sexuelle des enfants pour élaborer des politiques et des stratégies fondées sur des données fiables. Il doit progresser également dans l'élaboration d'une liste des types de travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans. Le travail dangereux, ou qui relève de l'exploitation telle que définie dans la loi de 2016 sur la protection de l'enfance et de la famille, inclut tout travail inapproprié au regard de l'âge de l'enfant, dangereux pour la santé physique ou mentale de l'enfant ou qui entrave son éducation et son développement moral.

Ces mesures contribueront à fournir les protections nécessaires pour lutter contre le travail forcé des enfants et l'exploitation sexuelle associée à cette industrie.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement et pris note des interventions de tous les orateurs. Je remercie en particulier les travailleurs et les employeurs pour leurs interventions.

Nous tenons à souligner que, pour atteindre l'objectif 8.7 de développement durable afin d'éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, tous les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT doivent œuvrer de manière coordonnée à travers le renforcement du dialogue social.

Récemment, dans le cadre de la V^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui s'est déroulée à Durban, Afrique du Sud, il a été souligné que la pandémie due au COVID-19, les conflits armés, les crises humanitaires et environnementales menacent d'annuler les progrès réalisés dans la lutte contre le travail des enfants.

L'appel à l'action de Durban comporte des engagements dans six domaines différents: le premier, faire de l'emploi productif et du travail décent une réalité pour les adultes et les jeunes au-dessus de l'âge minimum d'admission au travail, avec l'intensification par l'ensemble des parties prenantes d'efforts visant à éliminer le travail des enfants, en priorité ses pires formes; le deuxième, mettre fin au travail des enfants dans tous les secteurs; le troisième, renforcer la prévention et l'élimination du travail des enfants, notamment de ses pires formes: le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, ainsi que la protection des survivants par des réponses politiques et programmatiques; le quatrième, traduire dans la pratique le droit des enfants à l'éducation et assurer l'accès universel à une éducation et à une formation gratuites, obligatoires, de qualité, équitables et inclusives; le cinquième, permettre un accès universel à la protection sociale, financièrement durable; et le sixième, accroître au niveau international le financement et la coopération aux fins de l'élimination du travail des enfants et du travail forcé.

C'est pourquoi les membres employeurs lancent un appel urgent à concentrer tous les efforts sur la prévention et l'élimination du travail des enfants avec un accent particulier sur l'éradication de ses pires formes.

Tenant compte de la compétence remarquable du Bureau de l'OIT à développer des programmes dans les pays où sévit le travail des enfants, nous encourageons le gouvernement à demander de toute urgence l'assistance technique du BIT pour un renforcement des capacités des mandants tripartites. Il est également nécessaire de se concentrer sur la mise en

œuvre de stratégies efficaces visant l'éradication des pires formes de travail des enfants, après consultation pertinente et efficace avec les partenaires sociaux. Nous appelons également la communauté internationale à se mobiliser pour parvenir à l'éradication du travail des enfants dans les Îles Salomon.

Enfin, nous encourageons vivement le gouvernement à s'engager sans attendre à trouver des solutions en droit et en pratique propres à contrer ce fléau.

D'abord, il faut structurer les instances chargées des enquêtes et des poursuites judiciaires pour leur permettre d'identifier et de condamner les coupables. Les stratégies doivent être conçues de manière à fournir aux communautés et aux familles des informations utiles à la protection des enfants et à sensibiliser tous les habitants du pays à cet énorme problème.

Il faut que les informations sur les mécanismes de dénonciation de ce fléau soient largement divulguées. Il est également nécessaire de renforcer le système éducatif afin de généraliser l'instruction aux enfants des Îles Salomon. De même il est important de garantir le développement dans un environnement propice à la création d'entreprises durables susceptibles de générer des emplois de qualité pour les parents et les membres des familles des enfants.

Membres travailleurs – Réitérant l'expression de notre profond regret devant le refus du gouvernement de participer aux travaux de la commission, nous rappelons que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission constitue un obstacle de taille à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Nous prenons note des mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention, en réponse aux recommandations de la commission d'experts. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts et à adopter une législation pénale interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants. Nous encourageons en outre le gouvernement à adopter, sans délai et en concertation avec les partenaires sociaux, une liste des travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

En dépit des évolutions législatives positives évoquées, nous demeurons préoccupés par la persistance des pires formes de travail des enfants, y compris la vente et la traite des enfants, notamment des filles, à des fins d'exploitation sexuelle. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour prévenir, interdire et éliminer ces pires formes de travail des enfants, notamment:

- en renforçant la capacité des forces de l'ordre et de l'inspection du travail;
- en favorisant leur coopération effective;
- en veillant à ce que les cas de pires formes de travail des enfants fassent l'objet d'enquêtes, de poursuites pénales et de sanctions; et
- en garantissant l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants du primaire et du secondaire, en particulier aux enfants issus de familles pauvres et défavorisées, ainsi qu'aux enfants vivant dans les zones reculées.

Nous encourageons également le gouvernement à adopter une législation spécifique sur la protection de l'enfance et à mener des activités de sensibilisation du public à l'identification des pires formes de travail des enfants et aux moyens de les signaler aux autorités.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à intensifier ses efforts visant à la collecte et à l'analyse des données statistiques sur les pires formes de travail des enfants, y compris leur

nature, leur étendue et leur évolution, le nombre d'enfants protégés, la nature des infractions signalées, les enquêtes, les poursuites pénales, les inculpations et les sanctions prononcées.

Nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a profondément regretté que le gouvernement ait refusé de participer à ses travaux et rappelé que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission, alors qu'il est accrédité à la Conférence internationale du Travail, constitue un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Dans ces circonstances, et comme prévu au paragraphe 34 du document D.1 concernant les modalités de travail adoptées par la commission, celle-ci a examiné le cas quant au fond en l'absence du gouvernement.

La commission a pris note avec satisfaction des mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention. Malgré ces faits nouveaux positifs en matière législative, la commission s'est dite profondément préoccupée par la persistance des pires formes de travail des enfants, notamment la vente et la traite d'enfants, en particulier les filles, à des fins d'exploitation sexuelle.

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

- d'adopter sans délai une législation interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans pour la production et/ou le trafic de stupéfiants;
- d'adopter sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, une liste des types de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans;
- de renforcer la capacité des autorités de police et de l'inspection du travail à combattre les pires formes de travail des enfants et de promouvoir leur coopération efficace;
- de garantir que les cas de pires formes de travail des enfants font dûment l'objet d'enquêtes, de poursuites et de sanctions;
- de garantir l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier les enfants de familles pauvres et défavorisées, ainsi que les enfants qui vivent dans des zones reculées; et
- de collecter et d'analyser des données statistiques sur les situations de pires formes de travail des enfants, y compris la nature et l'étendue de ces situations, le nombre d'enfants concernés, les procédures de réintégration, la nature des infractions signalées et ayant fait l'objet de poursuites, et les sanctions imposées.

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Iraq (ratification: 1962)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

La commission prie le gouvernement d'indiquer de quelle manière il veille à ce qu'il soit donné effet à la convention à l'égard des fonctionnaires publics.

Un avant-projet de loi sur l'organisation syndicale a été préparé et examiné par le Conseil d'État. Le conseil a renvoyé le projet pour discussion par les parties concernées, et un dialogue a été établi avec l'Organisation internationale du Travail pour la préparation d'une version préliminaire du projet afin de le rendre conforme aux conventions internationales pertinentes et que ce texte consolidé soit ainsi doté de la force de loi. Sous la supervision de l'Organisation internationale du travail, le ministère a organisé un atelier sur la loi auquel ont participé tous les représentants des syndicats irakiens, afin de parvenir à une version définitive de l'avant-projet de loi et faire en sorte qu'il remplisse sa fonction juridique.

Le gouvernement prie le Bureau de fournir une assistance technique pour la préparation de la loi, le renforcement des capacités syndicales et la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale.

En conséquence, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les sanctions effectivement appliquées aux cas de discrimination antisyndicale sont suffisamment dissuasives. La commission prie à cet égard le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions imposées dans la pratique.

Les sanctions imposées dans la pratique correspondent aux sanctions prévues par le Code du travail, y compris celles mentionnées à l'article 11, paragraphe 2; aucune possibilité de dérogation aux dispositions du Code du travail n'est prévue. Compte tenu de l'amendement existant au Code du travail (qui est en cours de discussion), la question des sanctions sera examinée avec les partenaires sociaux.

La commission prie le gouvernement de fournir des précisions sur la réparation qui peut être imposée par le tribunal du travail dans de tels cas, en indiquant notamment si ce tribunal est habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

Le Code du travail donne aux travailleurs le droit de faire appel d'une décision de licenciement devant le comité de licenciement établi conformément à l'instruction n° 4 de 2017.

Ils peuvent également faire appel de la décision de licenciement devant les tribunaux dans un délai de trente jours après avoir été informés de la cessation de leurs fonctions, conformément aux dispositions de l'article 46, paragraphe 1, du Code du travail.

Le travailleur est réputé avoir renoncé à son droit de recours s'il ne le présente pas dans ce délai. En choisissant l'une de ces voies de recours, il perd son droit à exercer l'autre voie.

La décision du comité de licenciement peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail dans un délai de trente jours après que le travailleur a été informé de la décision.

Si le comité ou le tribunal constate que le licenciement du travailleur est contraire aux conditions de résiliation du contrat de travail telles que spécifiées à l'article 43 du Code du travail, ils peuvent ordonner la réintégration du travailleur ou la restitution de tous les salaires qui lui sont dus depuis la résiliation du contrat de travail.

La commission prie le gouvernement de communiquer des informations concernant la durée de la procédure pour traiter les plaintes contre les actes de discrimination antisyndicale et son application dans la pratique.

Le délai de traitement d'une plainte déposée par un travailleur concernant des conflits du travail sur des droits existants est conforme à l'application des dispositions du Code du travail, qui est de trente jours après le dépôt de la plainte, conformément à l'article 157, paragraphe 4.

Si la plainte concerne un conflit collectif sur des intérêts futurs, le délai prévu pour la résolution du conflit est de quarante-huit heures maximum à compter de la date de réception de la demande, au cours duquel un rendez-vous pour entendre l'affaire doit être fixé.

Le délai prévu pour régler le différend est de sept jours à compter de l'expiration de la période de quarante-huit heures, conformément aux dispositions de l'article 161, paragraphes 3 et 4, concernant le règlement des différends.

Dans toutes les situations susmentionnées, les cas impliquant des questions liées au travail sont considérés comme nécessitant des mesures urgentes, conformément à l'article 166(iii).

Trois lignes d'assistance téléphonique ont également été ouvertes pour recevoir les plaintes des travailleurs et les transmettre à l'inspection du travail, qui les traite en urgence et s'efforce de résoudre tout problème à l'amiable avant de recourir aux tribunaux compétents. Les permanences téléphoniques se sont avérées efficaces à cet égard.

La commission prie le gouvernement d'indiquer s'il existe d'autres lois ou règlements qui interdisent expressément les actes d'ingérence et prévoient des procédures rapides et des sanctions suffisamment décisives contre de tels actes, y compris des sanctions relatives à la création d'organisations de travailleurs ou d'employeurs et à la protection adéquate contre tout acte d'ingérence.

L'article 22(III) de la Constitution de 2005 de la République d'Iraq dispose que: «L'État garantit le droit de constituer des syndicats et des associations professionnelles et de s'y affilier, et ce droit est réglementé par la loi.»

Il est également indiqué dans les dispositions de l'article 42, paragraphe 1 k), du Code du travail que l'éventail des droits accordés aux travailleurs comprend «la liberté de constituer des syndicats et de s'y affilier».

En ce qui concerne les informations relatives aux mesures prises ou envisagées pour promouvoir la négociation collective, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, il existe une partie spécifique du Code du travail (à savoir le chapitre 15) qui régit tout ce qui a trait aux conventions et négociations collectives. Ce chapitre définit toutes les mesures permettant de conclure des conventions collectives du travail ou d'engager des négociations collectives sans ingérence d'aucune partie (voir les articles 146 à 156 du code), bien qu'il faille noter qu'à ce jour aucune convention collective n'a été conclue ou n'est en vigueur dans l'État.

Recommandations: l'Iraq doit renforcer, de manière urgente, les capacités syndicales et promouvoir la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale.

Discussion par la commission

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Le gouvernement a pris note des observations de la commission d'experts et m'a chargé d'ajouter ce qui suit. L'Iraq a ratifié 68 conventions, y compris les huit conventions fondamentales. Il a ratifié la convention n° 98 en 1962 et continue de dialoguer et de collaborer avec la commission d'experts, le bureau de Bagdad, le bureau régional à Beyrouth et le BIT à Genève afin de parvenir à appliquer ces conventions de façon optimale. Nous sommes donc extrêmement surpris que l'Iraq ait été inscrit sur la liste restreinte.

Depuis 2003, des réformes majeures ont été engagées dans le pays et, en 2005, une nouvelle Constitution a été adoptée. Fondée sur le principe de la liberté et de l'égalité de traitement de tous les citoyens sans distinction, cette constitution garantit le droit syndical sous toutes ses formes. En outre, des initiatives importantes ont été prises pour protéger la liberté d'expression, une loi sur les partis politiques a été promulguée et, tous les quatre ans, les citoyens irakiens sont appelés aux urnes pour élire les membres du Parlement, afin que ceux-ci élisent à leur tour les membres de l'exécutif.

À la suite de ces réformes, l'Iraq a été en proie à des difficultés majeures et a été la cible d'attaques terroristes aveugles. Cependant, en dépit de tous ces problèmes, il a réalisé des progrès considérables afin de se doter de nouvelles lois conformes à la Constitution et à l'esprit de la nouvelle ère dans laquelle est entré le pays. C'est dans ce contexte qu'a été adopté le Code du travail n° 37 de 2015, qui prévoit pour la première fois des dispositions concernant les organisations syndicales les plus représentatives et contient un chapitre entièrement consacré à la négociation collective et à la sécurité et la santé au travail, qui vise à protéger les droits des travailleurs conformément aux conventions de l'OIT. Adopté grâce à l'assistance continue du BIT, ce texte a permis à l'Iraq de ratifier en 2018 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

La loi n° 52 de 1987 ayant un caractère général et ses dispositions n'étant pas conformes aux conventions n°s 87 et 98, le ministère du Travail et des Affaires sociales a demandé la création par décret administratif d'une commission chargée d'élaborer un nouveau projet de loi. En 2018, le décret n° 18 portant création de cet organe a été adopté. La commission qui a été mise en place en application de ce décret a été placée sous ma présidence et est composée de syndicats, parmi lesquels figurent ceux qui ont soumis le présent cas au BIT. Il convient toutefois de rappeler qu'avant d'être définitivement adopté, tout projet de loi doit passer par différentes étapes compte tenu du principe de la séparation des pouvoirs. Ainsi, des travaux ont été menés en amont et un projet de loi sur les organisations syndicales de travailleurs et d'employés a été élaboré.

En outre, le ministère a adopté une nouvelle approche dans ce contexte. Il a gardé ses distances avec tous les syndicats concernés en attendant la promulgation de la nouvelle loi.

En ce qui concerne la demande de la commission engageant le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin que les sanctions effectivement appliquées dans les cas de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives, nous tenons à préciser que les sanctions imposées sont conformes à la loi qui a été adoptée, en particulier son article 11, paragraphe 2. En outre, je me dois évidemment de vous rappeler qu'une fois que le projet de nouvelle loi aura été soumis au Parlement, ledit article sera modifié en consultation avec les partenaires sociaux. La commission avait aussi demandé au gouvernement de fournir des précisions sur la réparation qui pouvait être imposée par le tribunal du travail dans ce type de cas, et d'indiquer notamment si celui-ci était habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

Le Code du travail garantit le droit des travailleurs de contester une décision de licenciement devant le comité du licenciement créé en application de l'instruction n° 4 de 2017, ou devant un tribunal dans les trente jours à compter de la date à laquelle le travailleur s'est vu notifier son licenciement en application du paragraphe 1 de l'article 46 du Code du travail.

Le travailleur est réputé avoir renoncé à son droit de recours s'il ne l'a pas exercé avant l'expiration de ce délai et, si l'une des parties opte pour une voie de recours, l'autre voie de recours n'est plus disponible.

La décision du comité de licenciement peut être contestée devant le tribunal du travail dans les trente jours à compter de la date à laquelle elle a été notifiée au travailleur.

Si le comité ou le tribunal constate que le motif du licenciement du travailleur ne fait pas partie des motifs de résiliation du contrat de travail visés à l'article 43 du Code du travail, il ordonne la réintégration du travailleur dans ses fonctions ou le versement de tous les salaires qui lui sont dus à compter de la date de résiliation de son contrat de travail.

La commission d'experts avait également demandé au gouvernement de communiquer des informations sur la durée de la procédure d'examen des plaintes pour discrimination antisyndicale et son application dans la pratique. Conformément à l'article 157, paragraphe 4, du Code du travail, lorsqu'un travailleur dépose plainte pour obtenir le règlement d'un conflit du travail lié à des droits en vigueur, sa plainte doit être examinée dans les trente jours à compter de son dépôt.

Conformément aux dispositions de l'article 161, paragraphes 3 et 4, si la plainte porte sur un conflit collectif relatif à des intérêts futurs, le délai imparti pour la détermination de la date d'examen de la plainte est de quarante-huit heures à compter de la date de réception de la plainte, et le litige doit être réglé dans les sept jours à compter de la date à laquelle le délai de quarante-huit heures a expiré.

Ainsi, les conflits du travail sont réputés urgents en vertu du paragraphe 3 de l'article 166 du Code du travail.

En ce qui concerne la demande de la commission d'experts concernant l'existence d'autres lois ou règlements interdisant expressément les actes d'ingérence dans la création de syndicats de travailleurs ou d'organisations d'employeurs et prévoyant des procédures rapides et des sanctions suffisamment dissuasives contre de tels actes, je tiens à rappeler que l'article 22(III) de la Constitution de 2005 dispose que l'État garantit le droit de constituer des syndicats et des associations professionnelles et de s'y affilier, et que ce droit est réglementé par la loi.

En outre, l'article 42 du Code du travail, qui couvre toute la série de droits garantis aux travailleurs, consacre en son paragraphe 1 k), la liberté de créer des syndicats et de s'y affilier.

Pour ce qui est de la demande d'informations de la commission sur les mesures que le gouvernement a prises ou qu'il envisage de prendre pour promouvoir la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, j'appelle l'attention de la commission sur le fait qu'un chapitre entier de la loi sur le travail, soit le chapitre 15, est consacré aux questions liées à la négociation collective et aux conventions collectives. Les articles 146 à 156, qui sont inclus dans ce chapitre, prévoient toute une série de mesures permettant de prévenir toute ingérence dans une négociation collective. À ce propos, il convient de noter qu'aucune convention collective n'a encore été conclue en Iraq et qu'aucun accord de type n'est en vigueur dans le pays.

Je tiens à souligner que toutes les questions que j'ai évoquées devraient être réglées dans le cadre de négociations et d'un dialogue continu et que nous souhaiterions bien sûr bénéficier de l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Pour remettre les choses dans leur contexte, je souhaite rappeler que, comme nous le savons tous, la convention n° 98 est une convention fondamentale. Elle relève de la catégorie des instruments à jour et ne fait donc pas partie des textes que le mécanisme d'examen des normes doit réviser. L'Iraq est partie à la convention de longue date puisqu'il a ratifié cet instrument en novembre 1962. La commission n'a discuté du présent cas qu'une seule fois dans le passé, à savoir en 2008, bien que la commission d'experts ait déjà formulé 20 observations à ce sujet.

Le cas de l'Iraq a été examiné par la commission en 2008, soit bien avant la ratification de la convention n° 87 par ce pays, qui a eu lieu en 2017. À l'époque, la discussion avait porté sur les observations de 2006 de la Confédération syndicale internationale (CSI) et sur des cas de violation des droits syndicaux et des droits de négociation collective, sur des cas de violences graves et de violation de la liberté d'association, ainsi que sur les observations de la commission d'experts concernant le nouveau projet de Code du travail, qui n'avait pas encore été adopté.

Dans ses conclusions, la commission avait pris note de la déclaration du gouvernement, qui avait décrit le processus de reconstruction en cours et le climat de violence régnant dans le pays. Il avait également pris note du fait que le projet de Code du travail élaboré avec l'assistance du BIT était devant le Conseil de la Choura, ainsi que de la déclaration du gouvernement, qui avait précisé ce qui suit: *a)* il tiendrait compte des observations de la commission d'experts avant de procéder à l'adoption de ce projet, et *b)* les syndicats pouvaient mener leurs activités sans subir d'ingérences malgré l'absence de cadre législatif approprié régissant le droit d'organisation.

La commission avait également pris note de la déclaration du délégué des travailleurs irakiens, lequel avait fait état des difficultés rencontrées dans le cadre de la syndicalisation des travailleurs et d'actes d'ingérence dans les activités des organisations de travailleurs, qu'illustraient notamment le gel des avoirs des syndicats. La commission avait constaté que les organisations irakiennes d'employeurs avaient formulé des préoccupations similaires, relevant qu'un projet de Code du travail avait été élaboré quelque temps auparavant avec l'assistance du BIT. Elle avait exprimé le vif espoir que ce projet soit modifié compte tenu des commentaires de la commission d'experts, en pleine concertation avec les partenaires sociaux, et qu'il soit adopté dans les plus brefs délais. La commission avait invité le gouvernement à veiller entretemps à ce que les lois et les procédures qui étaient en vigueur sous le régime précédent ne soient plus appliquées.

La commission avait considéré que l'application de cette convention et les efforts énergiques qui étaient déployés pour établir un dialogue approfondi et constructif avec les partenaires sociaux constituaient des étapes fondamentales du processus de reconstruction en cours dans le pays. Elle avait dit espérer que, dans un avenir proche, elle pourrait constater que tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État, bénéficient pleinement de la protection efficace conférée par les dispositions de la convention.

La commission avait accueilli favorablement la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement et l'avait instamment prié d'accepter qu'une mission d'assistance technique du BIT soit organisée dans les meilleurs délais. Telle était en résumé la teneur du dialogue organisé en 2008.

Passons à 2017. Cette année-là, la commission d'experts a pris note avec intérêt de l'approbation en novembre 2017 de la convention n° 87. Après avoir constaté que le rapport du gouvernement avait été reçu tardivement, elle a fait observer que le gouvernement n'avait adopté le nouveau Code du travail qu'en 2015. Elle a indiqué qu'à sa session suivante, elle examinerait le rapport du gouvernement ainsi que la nouvelle législation et qu'à cette occasion, elle vérifierait sa conformité à la convention et s'assurerais de la prise en compte de ses observations concernant la législation antérieure.

Tout cela nous amène à l'époque actuelle et au présent rapport. Dans son observation reproduite dans le rapport à l'examen, la commission d'experts avait noté à propos du champ de la convention que le Code du travail prévoit en son article 3 que ses dispositions ne s'appliquent ni aux agents publics nommés conformément à la loi sur la fonction publique ou à un texte spécial de loi ni aux membres des forces de sécurité intérieure. Elle avait prié le gouvernement d'indiquer de quelle manière il veille à ce qu'il soit donné effet à la convention à l'égard des fonctionnaires publics non commis à l'administration de l'État qui sont exclus du champ d'application du Code du travail.

En ce qui concerne l'article 1 de la convention, qui traite de la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et du caractère suffisamment dissuasif que doivent avoir les sanctions, la commission d'experts avait considéré que le montant de l'amende prévue par l'article 11(2) du Code du travail – soit 1 million de dinars, ce qui représente environ 685 dollars des États-Unis d'Amérique – risquait de ne pas être assez élevé pour décourager les actes de discrimination antisyndicale et prévenir leur répétition. Elle avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les sanctions effectivement appliquées dans les affaires de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives et de donner des renseignements sur les sanctions imposées dans la pratique.

En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux, la commission d'experts avait noté que l'article 145 du Code du travail dispose que les travailleurs licenciés à titre de sanction disposent de trente jours pour contester la décision dont ils font l'objet devant le tribunal du travail. Elle avait toutefois aussi noté que le Code du travail ne précise pas la nature des sanctions applicables en cas de licenciement antisyndical. Elle avait donc prié le gouvernement de fournir des précisions sur les mesures de réparation que le tribunal du travail peut prononcer en tel cas, en indiquant en particulier si ce tribunal est habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

En ce qui concerne les procédures de recours rapides, la commission d'experts avait prié le gouvernement de communiquer des informations concernant la durée de la procédure d'examen des plaintes pour discrimination antisyndicale et son application dans la pratique.

Pour ce qui est de l'article 2, qui porte sur la protection contre les actes d'ingérence, la commission d'experts avait noté que le Code du travail ne comporte aucune disposition interdisant expressément ces actes. Elle avait prié le gouvernement de préciser si d'autres lois ou règlements prohibaient expressément les actes d'ingérence et prévoyaient des procédures rapides et suffisamment dissuasives dans ce domaine.

Comme nous l'a indiqué le représentant gouvernemental, le gouvernement a répondu par écrit à toutes ces demandes. Par conséquent, il serait inopportun que je répète ce qui a été dit car l'exposé que nous avons entendu était très clair, concis et complet. Je passe donc directement à mes remarques finales.

En résumé, si l'on examine la chronologie des événements dans le cas qui nous occupe, il est évident que les progrès ont été lents. Un projet de Code du travail a été élaboré en 2003;

ce texte a été soumis à la Choura en 2008 mais il n'a été adopté qu'en 2015. La convention n° 87 a été ratifiée en 2017 et ce n'est qu'aujourd'hui que l'application par l'Iraq de la convention n° 98 fait effectivement l'objet d'un examen approfondi. Ainsi, en l'espèce, des progrès ont certes été accomplis mais, comme dans bien d'autres cas similaires, beaucoup reste encore à faire.

À ce propos, les membres employeurs relèvent que le gouvernement a bénéficié d'une assistance technique pendant l'élaboration du projet de Code du travail en 2003 mais qu'il ressort des observations formulées par la commission d'experts qu'une partie des orientations qui ont été données concernant la rédaction de ce projet semblent s'être perdues dans les méandres de la traduction, puis pendant la phase de finalisation et d'adoption de ce texte. Sur la base de ce constat, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de l'Iraq de prendre note des observations de la commission d'experts et de collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de réduire les divergences manifestes entre le Code du travail et les prescriptions fondamentales de la convention n° 98.

Si le gouvernement de l'Iraq bénéficie de nouveau de l'assistance technique du BIT comme il en a lui-même fait la demande, il sera probablement en mesure de prendre la plupart, voire la totalité des mesures recommandées suffisamment tôt pour que le bilan que dressera la commission d'experts la prochaine fois qu'elle établira son rapport sur l'application de la convention n° 98 soit positif.

Membres travailleurs – Notre commission est de nouveau saisie du cas de l'Iraq, cette fois-ci pour examiner l'application de la convention n° 98. D'après le rapport de la commission d'experts, la mise en œuvre de cet instrument pose encore un grand nombre de problèmes. Nous venons d'entendre le gouvernement invoquer plusieurs arguments et chercher à donner l'impression que les choses sont en bonne voie. La réalité est tout autre. Un certain nombre de questions qui ont été et qui seront soulevées plus avant concernent également la convention n° 87. Les conventions nos 87 et 98 étant comme chacun sait étroitement liées et complémentaires, il est justifié de les traiter ensemble.

La première question que nous souhaiterions aborder est celle de la portée du droit de négociation collective. En effet, les fonctionnaires sont exclus du champ d'application du Code du travail. Or, ce texte de loi est justement celui dont les dispositions donnent effet à la convention n° 98. En conséquence, une catégorie importante de travailleurs est actuellement privée de ses droits dans ce domaine. Il s'agit notamment des enseignants et des employés des entreprises publiques et des institutions décentralisées.

À ce propos, il convient de noter que l'article 10 de la résolution n° 150 de 1987 du Conseil du commandement révolutionnaire prévoit que les syndicats ne peuvent être créés que dans le secteur privé et qu'il est interdit d'en constituer dans le secteur public. L'article 2 de la loi de 1987 relative aux organisations syndicales contient des dispositions identiques. De même, plusieurs instructions et circulaires ministérielles interdisent la constitution de syndicats dans le secteur public ainsi que la tenue de négociations collectives. Or, l'Iraq est un pays dans lequel le secteur public joue un rôle crucial et vital.

La seconde question que nous souhaiterions soulever est celle des nombreux actes de discrimination dont sont victimes des militant syndicaux. Il convient de rappeler que l'article 1, paragraphe *b)* de la convention protège les travailleurs contre le licenciement ou tout autre préjudice causé par d'autres moyens en raison de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales.

Nous tenons à dénoncer les nombreuses mesures préjudiciables qui ont été prises contre des travailleurs pour la seule et unique raison qu'ils avaient des activités syndicales. Mes collègues entreront dans le détail de certains cas, mais je peux d'ores et déjà indiquer que les actes en question sont de nature très diverse. Parmi eux figurent aussi bien des décisions ministérielles visant à exclure certaines organisations que des mesures disciplinaires particulières imposées à des militants syndicaux.

Le gouvernement soutient que l'arsenal législatif en vigueur prévoit des sanctions permettant de réprimer les actes de discrimination. Il affirme en outre que des réformes législatives sont en cours à cette fin. Les membres travailleurs soulignent que ces réformes devraient aboutir à l'introduction de sanctions véritablement dissuasives. La procédure judiciaire devrait en outre offrir toutes les garanties d'impartialité et, évidemment, être accessible. Nous prions le gouvernement de collecter des données sur le nombre de plaintes traitées et de décisions rendues et de décrire les conséquences que ces décisions ont eues.

Une analyse approfondie de la situation permet de mettre en évidence les causes profondes des actes de discrimination que nous dénonçons ici. Nous avons pu constater que ces actes résultent du fait que le gouvernement souhaite instaurer et gérer un système de monopole syndical. Ce constat est fondé sur l'article 21 de la loi n° 52 de 1987 sur les syndicats, en vertu duquel la Fédération générale des syndicats est l'organe directeur des syndicats. Il est évident que le principal objectif des mesures et des pratiques signalées ici est de prévenir la création d'organisations syndicales parallèles. Ces actes de discrimination se manifestent notamment par des manœuvres d'intimidation visant à décourager les manifestations syndicales pacifiques. Les militants sont interrogés par la police et accusés d'activités syndicales illégales.

Nous tenons à rappeler que le respect de la liberté d'association et le droit d'organisation est incompatible avec un climat de violence et d'intimidation. Nous appelons le gouvernement à procéder aux réformes législatives nécessaires et à garantir à tous les travailleurs les droits et la protection que leur confère la convention.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **République de Moldova** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et de négociation collective.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention n° 98.

Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date de l'Iraq. En réponse aux nombreux défis auxquels l'Iraq est confronté après des années de conflit, l'UE a adopté en 2018 une nouvelle stratégie à l'égard de l'Iraq afin de soutenir les efforts du gouvernement en matière de stabilisation, de reconstruction, de réconciliation et de développement. L'UE et l'Iraq ont également signé un accord global de partenariat et de coopération.

Nous saluons le fait que le gouvernement a fourni des informations actualisées avant cette réunion.

Tout en tenant compte des observations fournies, nous notons avec préoccupation les observations de la commission d'experts rappelant la nécessité de lever tous les obstacles au pluralisme syndical, ainsi que de veiller à ce que les droits prévus dans la convention soient applicables à tous les fonctionnaires publics non commis à l'administration de l'État.

En ce qui concerne le champ d'application de la convention, nous rappelons que tous les travailleurs, sans distinction aucune, y compris les travailleurs du secteur public, qu'il s'agisse ou non de services essentiels, sont couverts par la convention. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police doit être déterminée par les lois ou réglementations nationales.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur public, nous tenons à souligner que toutes les autres personnes employées par le gouvernement, les entreprises publiques ou les institutions publiques autonomes sont couvertes par la convention et devraient donc bénéficier des garanties que celle-ci prévoit. Malheureusement, l'article 3 du Code du travail ne respecte pas ce champ d'application en excluant tous les «fonctionnaires publics nommés conformément à la loi sur la fonction publique ou à un texte spécial de loi». Nous demandons instamment au gouvernement d'adapter le Code du travail afin qu'il soit conforme à la convention.

L'UE et ses États membres attirent également l'attention sur l'importance de la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et prennent note des dispositions du Code du travail iraquien. Nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour assurer que les sanctions effectivement appliquées aux cas de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives.

Nous demandons au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions dans la pratique, ainsi que sur les mesures de réparation qui peuvent être prononcées en cas de licenciement antisyndical illégal et sur la durée de la procédure de traitement des plaintes pour discrimination antisyndicale.

Enfin, en l'absence de telles dispositions dans le Code du travail, nous renouvelons l'appel de la commission d'experts engageant le gouvernement à fournir des informations sur les dispositions légales interdisant expressément les actes d'ingérence dans l'établissement, le fonctionnement ou l'administration des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

L'UE et ses États membres restent attachés à leur coopération et à leur partenariat étroits avec l'Iraq et attendent avec impatience de poursuivre les efforts déployés conjointement avec le gouvernement et l'OIT pour améliorer les normes du travail pour tous en Iraq, y compris la mise en œuvre des conventions fondamentales.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Tunisie – Je vous remercie de me donner la parole pour discuter du cas de l'Iraq au nom de la Fédération syndicale tunisienne. Nous connaissons les épreuves qu'a traversées le peuple iraquien suite aux guerres, puis suite au blocus et enfin suite à ces conflits meurtriers qui ont abouti à la perte de millions de travailleurs, de leurs biens et de leurs moyens de subsistance.

Nous estimons que la procédure de rétablissement et de développement des droits syndicaux des travailleurs fait partie du processus de reconstruction du pays, de renforcement de sa stabilité et de perfectionnement de la législation du travail, l'objectif étant de mettre celle-

ci en conformité avec les normes internationales du travail et de répondre aux revendications des travailleurs irakiens et de leur mouvement syndical.

À cet égard, les syndicats ont demandé que plusieurs chapitres de la loi n° 52 de 1987 soient révisés afin d'éliminer toutes les formes de discrimination, d'assurer la protection des travailleurs, de mettre fin aux ingérences dans les affaires internes des syndicats et de garantir le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Le Code du travail a été révisé afin de donner aux syndicalistes et aux travailleurs tous leurs droits. Nous demandons au gouvernement de cesser toute ingérence et de fournir une protection aux travailleurs. Nous avons pris connaissance des informations fournies par le gouvernement et nous voyons que les efforts vont dans le bon sens.

Il est extrêmement important de mettre un terme à la discrimination à l'encontre des travailleurs quel qu'en soit le motif. Nous demandons au gouvernement d'abroger les lois qui rendent possible la discrimination à l'égard des travailleurs et les lois qui les privent de la liberté d'exercer leurs activités syndicales. Nous demandons au gouvernement d'appliquer pleinement la convention et de mettre un terme aux licenciements abusifs de syndicalistes.

Face à ces violations, nous ne pouvons que répéter notre appel au gouvernement l'invitant à modifier le Code du travail en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et à faciliter la réintégration des syndicalistes licenciés. Nous réaffirmons la nécessité de mettre en œuvre toutes les dispositions de cette convention afin de permettre un pluralisme syndical et d'empêcher toute ingérence dans les activités syndicales.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Égypte – Nous avons pris note de toutes les mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention, ainsi que des efforts qu'il a déployés pour se doter d'une nouvelle loi garantissant la liberté d'association, le pluralisme syndical et l'absence de discrimination.

Nous savons que l'Iraq a ratifié un nombre considérable de conventions et qu'il est déterminé à assurer la protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels et des droits au travail du peuple irakien. Nous avons pris bonne note des lois garantissant les droits des citoyens qui ont été adoptées par l'Iraq, notamment la loi n° 37 de 2015 sur le travail, dont un chapitre entier est consacré à la négociation collective et dont certaines dispositions protègent les droits des travailleurs en cas de licenciement.

En conclusion, nous tenons à saluer les efforts déployés par le gouvernement pour harmoniser les dispositions de la législation interne avec celles de la convention, et formulons l'espoir que la commission tienne compte dans ses conclusions des mesures prises à cet effet par l'Iraq et qu'elle réponde favorablement à sa demande d'assistance technique.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous nous permettons de rappeler que les gouvernements sont tenus de créer des conditions, en droit et dans la pratique, permettant aux syndicats et aux employeurs de négocier librement. Or, comme nous venons de l'entendre, le gouvernement de l'Iraq n'a pas adopté de mesures suffisamment dissuasives pour décourager la discrimination antisyndicale au travail et, en outre, il s'emploie activement à empêcher la création de conditions propices à la négociation collective.

Nous sommes tous conscients des conséquences désastreuses du climat d'impunité qui est créé lorsque des gouvernements font preuve de négligence ou sont impliqués dans la répression de l'exercice de la liberté syndicale. Nous constatons qu'au lieu de s'attaquer à ce

problème de fond, le gouvernement de l'Iraq s'emploie à maintenir un climat de peur. Lorsque des milliers de travailleurs du secteur de l'énergie ont manifesté pacifiquement pour revendiquer leurs droits, les forces de sécurité les ont brutalement dispersés. Une autre manifestation pacifique organisée le 14 février a également été interrompue par des assauts violents de la police, qui a procédé à l'arrestation de deux syndicalistes. Dans ce climat d'impunité, un employé d'une entreprise pétrolière a été tué par des bandes criminelles organisées après une série d'attaques ciblant des syndicats indépendants. Un ministère a résilié le contrat de travail d'un électricien qui avait organisé une manifestation contre des suppressions de postes. En outre, 650 travailleurs du secteur pétrolier ont été licenciés après avoir cherché à obtenir une négociation collective et, alors qu'ils manifestaient pacifiquement, la police les a roués de coups de matraque. Le 31 mars, des travailleurs de l'électricité qui avaient tenté de négocier une hausse des salaires avec la direction de leur entreprise ont manifesté pacifiquement pour dénoncer leurs conditions d'emploi. L'opération lancée par la suite par la police pour disperser les manifestants a fait des centaines de blessés.

Au cours de la discussion relative au rapport général, j'ai relevé le cas d'une entreprise qui, après avoir comparé le montant des dommages et intérêts qu'elle risquait de devoir verser si elle était reconnue responsable d'infraction à la législation du travail et le montant des économies qu'elle réaliserait ultérieurement sur les salaires, violait sciemment la réglementation. Cette attitude cynique est compréhensible car les entreprises pensent qu'elles échapperont à des sanctions de l'État et qu'au contraire, elles seront probablement applaudies. En effet, il y a peu, deux dirigeants de la Fédération générale des syndicats irakiens (GFITU) qui avaient cherché à obtenir une négociation collective ont été réaffectés par leur entreprise à des travaux qu'ils ne souhaitaient pas accomplir, à titre de sanction.

Pour conclure, nous tenons à rappeler que les principes fondamentaux sont interdépendants et, en particulier, que le respect des dispositions de la convention n° 87 est crucial pour jeter les bases nécessaires à la mise en œuvre de la convention n° 98. En tolérant, voire en alimentant un climat de peur dans lequel la violence antisyndicale est monnaie courante, le gouvernement de l'Iraq ne remplit pas les conditions voulues pour que les organisations de travailleurs puissent mener des négociations collectives sans subir d'ingérences. Nous espérons que le gouvernement s'attaquera à ce problème de toute urgence.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Qatar – Nous avons écouté très attentivement la déclaration du gouvernement de l'Iraq concernant la convention. Nous tenons à dire que nous apprécions à leur juste valeur les efforts déployés afin d'assurer le respect des dispositions de la convention et nous relevons qu'un projet de loi sur les organisations syndicales est en cours d'examen par le BIT et les organisations de travailleurs. Ces efforts témoignent de la volonté du gouvernement d'harmoniser sa législation avec les dispositions de la convention n° 98, conformément à la Constitution, qui garantit la liberté de créer des organisations de travailleurs. Nous constatons que le gouvernement s'emploie à renforcer les mécanismes de plainte permettant aux travailleurs qui s'estiment victimes de discrimination de former un recours.

Nous souscrivons à la demande d'assistance technique que le gouvernement a adressée au BIT aux fins de l'élaboration de la législation susmentionnée, du renforcement des capacités et de l'adoption de mesures opérationnelles visant à donner effet à la convention. Nous sommes convaincus qu'une assistance supplémentaire permettrait à l'Iraq de donner effet à d'autres dispositions de la convention. Nous saluons les efforts actuellement consentis et estimons nécessaire de continuer à les soutenir. Nous appuyons la déclaration que l'Iraq a faite à ce sujet.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Depuis des années, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) collabore avec des syndicats irakiens en menant des activités dans le domaine du droit du travail. Quelques progrès, dont l'adoption en 2015 du Code du travail, ont été enregistrés pendant cette période. Il n'en reste pas moins que les droits à la liberté d'association et de négociation collective demeurent extrêmement limités en Iraq.

Comme la commission d'experts l'a souligné dans ses observations sur les conventions n^{os} 87 et 98, l'existence d'un monopole syndical est contraire aux dispositions de ces normes fondamentales. Dans la pratique, les syndicats indépendants se trouvent généralement dans l'impossibilité de recruter des membres et de mener des négociations collectives.

Le 20 janvier 2021, le Conseil supérieur de la magistrature a refusé de charger un juge de surveiller le déroulement des élections provinciales de la GFITU, rappelant que le gouvernement de l'Iraq reconnaît uniquement la Fédération générale des travailleurs irakiens (GFIW). Une méthode pernicieuse employée depuis des années pour empêcher la tenue de négociations collectives est la publication par le gouvernement d'ordonnances administratives imposant aux ministères l'obligation de ne mener des négociations qu'avec la GFIW, seul syndicat autorisé par le gouvernement. Étant donné le rôle et l'importance du secteur public en Iraq, le fait d'ordonner à des organes publics de rejeter toute tentative de négociation a des retombées sur un nombre considérable de travailleurs. Par exemple, le 12 octobre 2020, le ministère irakien du Travail a publié le décret administratif n° 11367, par lequel il a ordonné aux organes administratifs de ne pas négocier avec d'autres syndicats que le GFIW. Après la publication de ce décret, plusieurs ministères ont diffusé des circulaires visant à en appliquer les dispositions. Le 11 juillet 2021, le ministère de l'Électricité a publié une directive déclarant illégaux tous les comités syndicaux et a informé les employés des entreprises publiques qu'ils étaient tenus de n'avoir aucun contact avec ces comités, faute de quoi ils seraient passibles des sanctions prévues par la loi n° 111 de 1999 portant Code pénal, entre autres.

De toute évidence, beaucoup reste encore à faire pour que les dispositions de la convention n° 98 soient respectées en Iraq.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne remercie le représentant du gouvernement de l'Iraq pour sa déclaration relative à la mise en œuvre de la convention. Nous prenons bonne note des informations fournies par le représentant du gouvernement selon lesquelles la réforme du Code de travail, préparée par la Commission consultative tripartite, a pour objectif la promotion de la négociation collective dans le secteur de la fonction publique, la protection des délégués syndicaux contre les actes antisyndicaux, le renforcement des sanctions dissuasives à imposer en cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans le fonctionnement des organisations syndicales.

Mon pays note aussi positivement que le gouvernement demeure attaché aux principes de l'OIT visant à renforcer les libertés syndicales et s'est dit convaincu que cet engagement serait maintenu. Ces mesures démontrent à l'évidence le bien-fondé de la nouvelle approche de l'Iraq, qui gagnerait à être accompagné davantage par le BIT, à la lumière de ses obligations découlant de la convention.

Nous espérons que les consultations engagées sur l'amélioration de la protection contre les licenciements abusifs, y compris les licenciements pour motifs antisyndicaux, tiendront compte des commentaires formulés par la commission d'experts sur l'application des dispositions de l'article 1 de la convention.

Enfin, nous demandons instamment au BIT de fournir une assistance technique et un accompagnement au gouvernement afin de l'aider dans son travail de mise en conformité de sa législation et de sa pratique avec les dispositions de cette convention. Nous espérons que cette assistance sera axée sur les résultats et nous estimons à cet égard que les dispositions de la convention et les commentaires de la commission d'experts fournissent une solide base de travail.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, République arabe syrienne – L'Iraq est membre de l'OIT et, en tant que tel, il respecte la Constitution de l'OIT. Il a donc pris les mesures législatives voulues pour donner effet aux conventions qu'il a ratifiées. Nous considérons que les dispositions de la convention n° 98 ne sont pas incompatibles avec celles du Code du travail et qu'elles sont conformes aux principes législatifs réglementant la situation des travailleurs en Iraq.

Nous sommes convaincus que toutes les mesures nécessaires susceptibles de donner effet à la convention ont été prises. Nous savons que l'Iraq s'emploie actuellement à élaborer une nouvelle législation afin de garantir le pluralisme syndical, la non-discrimination et le plein exercice des droits syndicaux.

Cela étant, le Code du travail prévoit des dispositions garantissant la liberté d'association et la négociation collective, outre d'autres dispositions protégeant les travailleurs contre les licenciements et garantissant leur droit de s'affilier au syndicat le plus représentatif. Nous félicitons donc l'Iraq pour les efforts qu'il a déployés afin de donner effet à la convention et de mettre pleinement en conformité sa législation avec les normes internationales du travail. Nous sommes d'avis que le BIT doit lui fournir une assistance technique supplémentaire afin que l'Iraq soit en mesure de réaliser encore d'autres progrès et de veiller à ce que la convention soit appliquée de manière appropriée.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Oman – Nous tenons à remercier le gouvernement de l'Iraq pour les mesures qu'il a prises en collaboration avec les partenaires sociaux pour promouvoir l'application de la convention.

Le gouvernement d'Oman tient aussi à mettre en exergue les progrès accomplis dans ce domaine. Nous constatons avec satisfaction que le gouvernement entend poursuivre l'application de la convention en harmonisant sa législation interne avec les dispositions de cet instrument, et nous prenons bien sûr acte des progrès réalisés dans le domaine législatif, en particulier de l'adoption des lois sur les organisations syndicales, du Code du travail et d'un certain nombre de décrets ministériels qui renforcent la capacité de l'Iraq de se conformer aux normes internationales du travail. Nous saluons en outre les mesures entrées en vigueur en Iraq en dépit des défis colossaux qui devaient être relevés après la pandémie et de la pandémie elle-même, qui a eu un impact sur tous les pays, en particulier les pays en développement. Comme vous le savez, l'Iraq a ratifié la convention n° 87, qui renforce la liberté d'association dans ce pays. Nous invitons néanmoins le gouvernement à poursuivre les efforts qu'il déploie pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir les activités syndicales dans le pays. Nous espérons que le BIT continuera d'apporter une assistance technique au gouvernement afin d'aider les mandants tripartites à offrir et à garantir des emplois décents.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Maroc – Permettez-moi tout d'abord de remercier le gouvernement iraquien pour les informations et les éclaircissements qui nous ont été fournis. Nous félicitons le gouvernement pour les efforts déployés afin de répondre aux observations et commentaires de la commission d'experts. À cette occasion, nous saluons les efforts consentis pour ce qui est du contrôle des normes internationales du travail par cette commission.

Ces remarques portent sur la nécessité de prendre des mesures afin que des sanctions dissuasives soient imposées en cas de discrimination antisyndicale lors de la création d'organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs et de prévenir les ingérences dans les affaires internes de ces organisations.

Après avoir écouté les réponses du gouvernement à ces observations, nous notons positivement que le gouvernement a pris une série de mesures concernant cette convention, notamment en élaborant une nouvelle loi qui garantisse la liberté d'organisation syndicale, encourage le pluralisme et interdise la discrimination antisyndicale et les ingérences dans les affaires internes de ces organisations.

Nous notons également que le gouvernement œuvre pour garantir la conformité de sa législation nationale aux normes internationales du travail, notamment le Code du travail n° 37 de 2015 qui traite expressément de la négociation collective dans un chapitre consacré à cette question, ainsi que de la protection des droits des travailleurs en cas cessation de services.

En conclusion, le gouvernement du Maroc appuie la position du gouvernement iraquien, qui a manifesté sa volonté de coopérer avec l'OIT afin de réformer la représentation des syndicats, et lui recommande de poursuivre ses efforts pour promulguer une nouvelle loi qui tienne compte des préoccupations des travailleurs.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue la volonté dont l'Iraq a fait preuve de mettre en œuvre les normes internationales du travail. Nous avons pris note du fait que le gouvernement a proposé de renforcer son application de la convention en consultation avec le BIT. Le Pakistan accueille avec satisfaction les recommandations de la commission et se réjouit de ce que l'Iraq se montre disposé à bénéficier d'activités de renforcement des capacités et de l'assistance technique du BIT afin que les améliorations nécessaires puissent être apportées à son cadre législatif et administratif.

C'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de créer un environnement susceptible de favoriser le bien-être de leur population, et les circonstances propres à chaque pays devraient être prises en considération. À ce propos, nous constatons avec satisfaction que le gouvernement de l'Iraq prend des mesures pour promouvoir le dialogue social avec les parties prenantes concernées. Pour ce qui est de l'avenir, nous sommes favorables à une collaboration constructive entre l'Iraq et le BIT et encourageons le dialogue social dans le cadre de mécanismes tripartites qui tiennent compte des initiatives actuellement prises pour donner suite aux observations qui ont été formulées.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Arabie saoudite** – La délégation de l'Arabie saoudite salue les efforts fournis par le gouvernement de l'Iraq et les mesures qui ont été prises pour mettre la législation interne en conformité avec la convention, ainsi que les initiatives lancées aux fins de l'adoption d'une législation dans ce domaine. Nous accueillons avec satisfaction les dispositions du Code du travail n° 37 de 2015 actuellement en vigueur, qui contiennent des dispositions plus étoffées garantissant tous les droits des travailleurs.

En conclusion, nous constatons avec plaisir que le gouvernement de l'Iraq se montre disposé à recevoir l'assistance technique du BIT afin d'assurer une meilleure application des conventions.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Libye** – La délégation de mon pays tient à applaudir les efforts déployés par le gouvernement de l'Iraq pour mettre en œuvre la convention. Nous saluons en outre les efforts consentis par le gouvernement pour élaborer une nouvelle législation afin de garantir la liberté d'association dans le pays tout en éliminant tous les obstacles à la pleine application de cette législation.

Nous notons avec satisfaction que le gouvernement se montre disposé à recevoir une assistance technique supplémentaire du BIT aux fins de l'application de cette convention et, selon nous, c'est une excellente chose. Nous engageons donc le BIT à fournir une assistance technique à l'Iraq pour garantir que celui-ci soit en mesure de donner pleinement effet à la convention et aux droits qui y sont définis.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – Permettez-nous tout d'abord de remercier le représentant de l'Iraq d'avoir présenté les informations que nous avons reçues aujourd'hui. S'agissant des renseignements donnés sur les efforts fournis pour mettre en œuvre les dispositions de la convention et sur l'adoption des mesures nécessaires, ma délégation tient à féliciter l'Iraq d'avoir accepté de recevoir une assistance technique du BIT afin d'être mieux à même d'appliquer les conventions de l'OIT.

Interprétation de l'arabe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Notre confédération tient à souligner l'importance que revêt la pleine prise en compte par le gouvernement de l'Iraq des recommandations formulées par la commission d'experts, en particulier celles touchant la convention. Nous pouvons confirmer que ce que le représentant du gouvernement a dit est exact. Le gouvernement élabore actuellement une nouvelle législation sur les organisations syndicales dans le pays.

En 2018, le décret ministériel n° 18 a été adopté, ce qui a marqué le début de ce processus. Nous estimons toutefois que le rythme des travaux devrait maintenant s'accélérer car nous constatons qu'actuellement, des syndicalistes ne sont toujours pas autorisés à participer à des négociations auxquelles ils devraient pouvoir prendre part, au motif qu'ils ne représentent pas spécifiquement les travailleurs du secteur public. Ce problème se pose dans divers secteurs, dont le secteur de l'électricité, le secteur pétrolier, la fonction publique ainsi que d'autres domaines. Cela signifie qu'à l'heure actuelle, il est encore impossible de créer des syndicats dans ces secteurs et d'organiser des négociations collectives, ce qui est la source de graves problèmes dans le pays.

Nous avons constaté en outre que plusieurs syndicalistes ont fait l'objet de sanctions. Nous exhortons donc le gouvernement à abroger la loi n° 52 de 1987 sur les organisations syndicales ainsi que la décision n° 150 de 1987 portant sur la même question. Nous recommandons que toute législation incompatible avec l'esprit de la convention soit abrogée.

Nous sommes également d'avis que l'Iraq a besoin de toute urgence d'une assistance technique du BIT afin de créer des capacités dans le domaine syndical et de promouvoir l'application des conventions sur la liberté d'association. Nous devons améliorer la structure de notre ministère du Travail pour lui donner les moyens de remplir son mandat et pour permettre à son personnel de s'acquitter dûment de sa mission, qui est d'œuvrer en faveur du progrès dans le pays et de promouvoir la négociation collective.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Pendant plus d'une décennie, la commission d'experts a exhorté le gouvernement à lever les obstacles au pluralisme qui nuisent à la diversité syndicale et qui entravent de ce fait l'exercice par tous les travailleurs des droits garantis par la convention.

Si nous prenons note avec satisfaction de l'information communiquée par le gouvernement selon laquelle la décision gouvernementale n° 8750 de 2005 a été abrogée, nous constatons avec une profonde préoccupation que la loi n° 52 de 1987 est encore en vigueur. Cette loi établit un monopole syndical de fait, ce qui rend impossible la création d'autres syndicats et de fédérations. Bien qu'il existe une multiplicité de syndicats dans le pays en dépit de la loi n° 52, l'effet que celle-ci produit est tel que le gouvernement accorde un

traitement de faveur à la fédération gouvernementale officielle, ce qui marginalise les autres organisations de travailleurs et les empêche de participer aux initiatives de dialogue social. Ainsi, le gouvernement continue d'entraver indûment la constitution de syndicats indépendants ainsi que leurs activités en limitant dans les faits le droit de ces organisations de négocier collectivement au nom de leurs membres. Ces actes constituent des violations graves de la convention.

En vertu de l'article 4 de la convention, le gouvernement de l'Iraq a l'obligation d'encourager et de promouvoir la négociation collective libre et volontaire. On voit difficilement comment cette obligation pourrait être respectée s'il existe encore un monopole syndical qui ne remplit aucun critère valable de représentativité.

En outre, il est clair que, s'il n'est pas fondé sur des critères objectifs, tout traitement favorable ou défavorable réservé à un syndicat par les autorités publiques constitue un acte de discrimination et d'ingérence contraire à la convention.

Nous exhortons donc le gouvernement à abroger la loi n° 52 et à promouvoir et encourager la négociation collective libre et volontaire dans la pratique afin d'assurer le plein respect des garanties prévues par la convention.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier toutes les participants à la discussion ainsi que tous les intervenants.

Dans sa déclaration, le représentant de la GFITU a critiqué les mesures prises par le gouvernement, ce qui est le signe que la liberté d'expression existe en Iraq et qu'elle ne fait l'objet d'aucune restriction. Pour notre part, nous sommes en mesure de réfuter les allégations selon lesquelles les syndicats libres ne peuvent pas mener leurs activités sans entrave, à condition évidemment qu'elles le fassent dans le cadre de la loi, comme c'est le cas dans le reste du monde.

Au ministère du Travail, une commission a été créée, dont j'ai été nommé président. Dans l'exercice de cette fonction, je continue à collaborer dans le domaine du droit avec la directrice du Département des normes internationales du travail et d'autres fonctionnaires, et avec Ali Rahim, qui dirige la GFITU. M. Adnan Safar est membre de ladite fédération ainsi que de la commission susmentionnée. Le fait que cette commission est composée d'autres organisations syndicales, conformément à une ordonnance du Conseil des ministres, et que ses membres participent à l'élaboration du nouveau projet de loi sur les organisations syndicales montre qu'il n'y a aucune discrimination et que toutes les organisations syndicales sont clairement reconnues.

Le gouvernement n'est partie à aucun conflit syndical. Il s'emploie à appliquer scrupuleusement la Constitution de l'Iraq et les conventions de l'OIT. L'Iraq a toutefois connu des circonstances particulières liées notamment à la lutte contre le terrorisme et à une série de crises politiques, ce qui a probablement retardé l'adoption de la loi. En tant que gouvernement, nous soutenons le droit d'organisation et le pluralisme et la non-ingérence dans les activités des organisations syndicales.

S'agissant du droit des employés de s'affilier à des organisations syndicales, le nouveau projet de loi garantit le droit des employés de créer leurs organisations syndicales au sein des ministères. Le système judiciaire est indépendant. En Iraq, nous n'avons aucun prisonnier d'opinion car la Constitution garantit le droit à la liberté d'expression et le droit de manifester. Il peut arriver que des incidents isolés impliquant un fonctionnaire ou un soldat se produisent, mais ces cas ne sont pas représentatifs de la politique générale de l'État ou de ses procédures. Nous continuons à collaborer et dialoguer avec les partenaires sociaux. Nous continuons

également à collaborer avec le Bureau, le bureau de Beyrouth ou le bureau de Bagdad. Un atelier consacré au nouveau projet de loi a été organisé récemment. La directrice du bureau de Bagdad, M^{me} Maha Qataa, la plupart des organisations syndicales, ainsi que M. Adnan Safar y ont participé.

Nous souhaiterions bénéficier de l'assistance technique du BIT afin de parvenir à un nouveau projet de loi qui soit conforme à notre Constitution, laquelle est fondée sur la liberté, le pluralisme, ainsi que les dispositions des conventions n^{os} 87 et 98. Je saisis cette occasion pour remercier le Bureau, la directrice du Département des normes internationales du travail, et d'autres fonctionnaires de ce département.

Membres employeurs – Nous avons écouté tous les commentaires des participants qui sont intervenus cet après-midi et je crois que, même si nous avons formulé les choses différemment, nous partageons globalement le point de vue des intervenants qui se sont exprimés.

L'Iraq n'est pas un cas unique dans la mesure où il fait partie des quelques pays qui, dans nos souvenirs et au cours de notre vie, se sont relevés après avoir été sous le joug de régimes beaucoup moins démocratiques que ceux qui sont actuellement en place. L'expérience qu'ont faite tous ces pays – y compris l'Iraq – est que, lorsqu'on a un tel passé, il n'est pas facile de se relever et de mettre en place un régime pleinement démocratique. La transition ne se fait pas instantanément et il s'agit tout d'abord de comprendre les procédures démocratiques et les formes sous lesquelles la démocratie s'exprime pour pouvoir ensuite leur donner concrètement effet. Nous sommes donc conscients de la difficulté d'opérer une telle transition.

Nous constatons que le gouvernement de l'Iraq s'est dit déterminé à respecter les principes énoncés dans la convention, qu'il a admis qu'il n'avait pas toutes les compétences voulues pour ce faire, et qu'il a sollicité l'assistance du BIT, entre autres, à cette fin. Nombre de pays avant l'Iraq n'ont pas fait une telle demande et, en conséquence, ils ont mis plus de temps à se conformer à la convention. Nous sommes donc parvenus à un stade où, selon moi, nous devons déclarer à l'Iraq ce qui suit: «Faites ce que vous vous êtes engagés à faire; comme nous, vous constatez qu'il reste des lacunes à combler pour que vous soyez à même de respecter pleinement la convention et, si le BIT ou un autre organisme est disponible et disposé à vous offrir une assistance, acceptez-la! Vous avez demandé une telle assistance, vous devriez donc en bénéficier. À mon avis, vous allez dans le bon sens et, comme je l'ai dit précédemment, si vous allez ainsi de l'avant, la prochaine fois que nous dialoguerons, vous aurez peut-être des progrès à nous décrire.»

Membres travailleurs – Je tiens à remercier les délégués qui ont participé à notre discussion.

Le gouvernement de l'Iraq a invoqué toute une série de problèmes qui ne relèvent pas du champ de la présente discussion, en particulier des questions touchant les affaires internes des syndicats.

Les membres travailleurs considèrent que le gouvernement doit garantir le droit de négociation collective à tous les travailleurs. Aussi l'encouragent-ils à prendre les mesures énumérées ci-après. Premièrement, abroger l'article 10 de la résolution n° 115 de 1987 du Conseil du commandement révolutionnaire; deuxièmement, abroger l'article 2 de la loi n° 52 de 1987 (pour mémoire, ces deux textes interdisent la création d'organisations syndicales dans le secteur public); troisièmement, abroger les directives et circulaires ministérielles produisant les mêmes effets, en les remplaçant par des dispositions garantissant clairement la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans ce secteur; quatrièmement, abroger

l'article 21 de la loi n° 52 de 1987 sur les organisations syndicales, qui définit la Fédération générale des syndicats comme l'organe directeur des organisations syndicales, et adopter des dispositions législatives pour garantir le pluralisme syndical à tous les niveaux ainsi que le droit de négociation collective; cinquièmement, créer un mécanisme pour combattre de manière efficace et dissuasive les actes de discrimination antisyndicale, dont les licenciements; sixièmement, mettre fin aux actes d'intimidation visant les militants syndicaux en veillant à faire régner un climat exempt de violence antisyndicale.

Nous invitons le gouvernement à accepter qu'une mission de contacts directs se rende dans le pays afin qu'une suite soit donnée à ces recommandations.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec préoccupation que l'application de la convention, en droit et dans la pratique, présente des lacunes importantes en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, la portée de la négociation collective autorisée par la loi, l'absence de pluralisme syndical et l'ingérence dans la négociation collective libre et volontaire.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour encourager et promouvoir la négociation collective volontaire, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions;**
- **interdire les actes d'ingérence indue dans la constitution, le fonctionnement et l'administration des syndicats et prévoir des procédures de recours, assorties de sanctions efficaces et dissuasives;**
- **prendre des mesures juridiques et pratiques pour assurer la protection contre la discrimination antisyndicale, notamment par un accès effectif et rapide aux tribunaux, une compensation adéquate et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives; et**
- **prendre toutes les mesures juridiques et pratiques appropriées pour garantir que les droits syndicaux peuvent être exercés dans des conditions normales, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pression, de peur et de menaces de toute nature.**

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Kazakhstan (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Poursuite de l'amélioration de la législation nationale en vue de sa mise en conformité avec la convention

À des fins de modernisation complète de la sphère des droits de l'homme, le Président de la République du Kazakhstan, K.K. Tokayev, a signé le 9 juin 2021 le décret relatif aux nouvelles mesures pour les droits de l'homme de la République du Kazakhstan. Ce décret définit de nouveaux domaines d'intervention gouvernementale en matière de droits de l'homme afin d'assurer la primauté de l'état de droit.

Cela signifie que la protection des droits de l'homme doit être assurée par le biais d'une amélioration de la loi et des instruments légaux en vigueur.

Le 13 avril 2022, ce décret a été modifié par l'ajout d'un nouveau domaine d'intervention, le droit à la liberté syndicale.

Pour la mise en application du décret, le gouvernement a élaboré un plan pour de nouvelles mesures dans le domaine des droits de l'homme et de l'état de droit, qui prévoit une «poursuite de l'amélioration de la législation nationale et des mesures d'exécution dans le contexte des organisations syndicales et du règlement des conflits du travail, avec notamment la prise en compte des recommandations de l'Organisation internationale du Travail» (projet de loi pour la fin 2022, loi pour le premier trimestre 2023).

Pour atteindre cet objectif, le ministère du Travail et de la Protection sociale de la République du Kazakhstan a élaboré, avec les partenaires sociaux, des amendements à plusieurs textes législatifs:

Le premier consiste en une modification de la procédure de notification lors de l'enregistrement officiel des syndicats.

La procédure de notification en vue de l'enregistrement implique d'informer les autorités judiciaires du début de leurs activités en envoyant une notification par voie électronique, laquelle doit être remplie sur le portail Web de l'administration en ligne.

Si cette règle est adoptée, l'organe d'enregistrement n'aura pas le droit de refuser l'enregistrement officiel en tant que syndicat, comme en dispose la législation en vigueur.

Le deuxième consiste à simplifier la procédure de dépôt des revendications des travailleurs en cas de conflit collectif du travail.

Il est prévu de le faire en modifiant le Code du travail de la République du Kazakhstan pour réduire le nombre de salariés présents à une réunion (conférence) pour qu'il soit reconnu comme constituant un quorum, et pour abaisser, des deux tiers à plus de la moitié, le nombre de votes requis pour l'adoption d'une décision.

La simplification de cette procédure facilitera la sortie des conflits collectifs du travail dans le cadre légal.

Le troisième concerne la tenue des grèves d'avertissement de courte durée (une heure).

Si cette règle est adoptée, les salariés auront le droit de manifester le sérieux de leurs intentions sans porter préjudice aux processus de production ni causer de pertes à l'employeur.

L'action de courte durée est censée inciter les employeurs à s'asseoir à la table de négociation sans que cela implique quoi que ce soit pour l'une ou l'autre partie.

Le quatrième est que, pendant une grève, l'employeur n'a pas le droit de remplacer les grévistes participant à une grève organisée dans le respect de la procédure établie.

Cette règle vise à ce que l'employeur ait davantage intérêt à rechercher une solution qu'à un conflit collectif du travail.

Le cinquième consiste à obliger l'employeur à mettre des locaux à disposition et à créer les conditions nécessaires à la tenue d'une réunion (conférence) des salariés.

Les amendements proposés sont en cours de négociation.

Concernant l'interdiction faite à M^{me} Kharkova et à M. Baltabay de s'engager dans des activités syndicales

L'interdiction faite à L. Kharkova d'occuper un poste dans une association publique ou toute autre organisation non gouvernementale vient à expiration en novembre 2022.

L. Kharkova a introduit un pourvoi en cassation contre ces décisions judiciaires.

Son pourvoi en cassation a, dans un premier temps, été soumis à un juge de la Cour suprême chargé d'examiner les éléments de l'instruction criminelle, sur la base desquels a été rendu, le 7 novembre 2018, un arrêt déboutant la demanderesse pour cause d'absence de motifs justifiant un réexamen de sa condamnation.

Les 22 mai et 27 décembre 2019, le recours en révision du rejet en cassation introduit par L. Kharkova auprès du président de la Cour suprême a été rejeté pour absence de motifs de révision.

L'interdiction faite à E. Baltabay d'occuper un poste dans une association publique ou toute autre organisation non gouvernementale vient à expiration en 2026.

E. Baltabay n'a pas fait appel de sa condamnation supplémentaire.

Concernant le cas de M. Senyavsky

Plusieurs mesures d'enquête et d'instruction n'ont pas permis d'identifier les auteurs de ce délit pénal.

Le 10 décembre 2019, la réalisation des devoirs d'instruction de cette affaire pénale a été interrompue en raison de l'impossibilité d'identifier les auteurs du crime en question.

Par ailleurs, des agents de la police de la ville de Shakhtinsk enquêtent et interviennent dans le but d'identifier les auteurs de ce crime.

En cas d'informations positives, D. Senyavsky en sera avisé par le parquet dans les délais prescrits par la loi.

Concernant le Congrès des syndicats libres de l'Association syndicale nationale du Kazakhstan

L'association a rentré à quatre reprises les documents d'enregistrement (trois fois dans la période allant de juillet à septembre 2018 ainsi qu'en novembre 2019).

Son enregistrement a été refusé en raison d'une similitude de noms avec une personne morale déjà enregistrée, l'Association des personnes morales, la Confédération des syndicats libres de l'Association du Kazakhstan, et aussi parce que la charte faisait référence à la succession juridique d'une organisation actuellement liquidée, la Confédération des syndicats indépendants de la République du Kazakhstan, association syndicale nationale.

Aucune des demandes d'enregistrement qui ont suivi (17 août 2018, 18 septembre 2018 et 14 novembre 2019) n'avait donné suite à l'un des commentaires formulés dans l'ordonnance du 25 juillet 2018.

Aucun document d'enregistrement officiel n'a été reçu à ce jour

Concernant le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie

Ce syndicat a introduit à cinq reprises (21 septembre, 4 octobre, 3 novembre et 23 décembre 2021, et 11 mars 2022) des demandes d'enregistrement d'un affilié de la région d'Atyrau, lesquelles ont été rejetées à cinq reprises aussi (décisions des 28 septembre, 11 octobre et 20 décembre 2021, et des 11 février et 18 mars 2022).

Le motif de ce refus est l'absence d'un sceau sur la demande, le paiement incomplet du droit d'enregistrement, des incohérences entre les statuts de l'affilié et la charte de la personne morale, les statuts ne donnant pas l'adresse complète de la personne morale.

Par ailleurs, une demande d'enregistrement d'un affilié d'Almaty a été déposée le 30 décembre 2021. Toutefois, l'enregistrement de cet affilié a été refusé le 10 février 2022.

Le 13 avril 2022 a été déposée une deuxième demande d'enregistrement d'un affilié à Almaty. L'enregistrement de cet affilié a été refusé sur décision du Département de la justice d'Almaty du 18 mai 2022.

Il est à noter que le demandeur a le droit de demander à nouveau l'enregistrement de l'affilié après avoir remédié aux manquements.

Aucun autre problème n'a été constaté entre 2021 et 2022 s'agissant de la création d'associations de travailleurs. Le ministère du Travail n'a reçu aucune plainte de cet ordre, notamment de la part des partenaires sociaux.

Concernant la révision de l'article 402 du Code pénal

La dépénalisation de l'article 402(1) du Code pénal, qui pénalise les appels à une action de grève déclarée illégale par la justice, est actuellement à l'étude.

Il est envisagé de faire de l'article 402(1) du Code pénal une infraction administrative plutôt qu'un délit pénal. La responsabilité pénale ne sera établie que lorsque des incitations à poursuivre une grève déclarée illégale par la justice ont causé un préjudice substantiel aux droits et intérêts licites de citoyens ou d'organisations, ou aux intérêts de la société ou de l'État protégés par la loi, ou provoqué des émeutes de grande ampleur.

Les amendements proposés sont soumis à l'approbation des pouvoirs publics concernés.

Concernant l'inclusion d'associations internationales de travailleurs et d'employeurs dans la liste des organisations accordant des aides

Le ministère du Travail et le ministère de l'Économie étudient actuellement l'ajout de plusieurs organisations internationales à cette liste.

Par ailleurs, une révision de la procédure d'élaboration de cette liste est à l'examen.

Concernant l'application dans la pratique des articles 145 et 154 du Code pénal et de l'article 97(2) du Code des infractions administratives

Le ministère du Travail a procédé à une analyse des mesures d'application dans la pratique des articles 145 (violation des droits humains) et 154 (obstruction aux activités licites de représentants des salariés) du Code pénal.

Les statistiques montrent que, entre 2018 et 2022, deux enquêtes préliminaires ont été ouvertes (en 2018 et 2021) au titre de l'article 154 du Code pénal, mais qu'elles ont été abandonnées.

Au cours de la même période, il n'y a eu aucune enquête au titre de l'article 145 du Code pénal.

De même, il n'est fait mention d'aucun cas en application de l'article 97(2) du Code des infractions administratives.

«À cet égard, la commission prie le gouvernement de modifier à nouveau l'article 20 du Code du travail, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de le rendre conforme à la convention et d'éliminer les contradictions qui existent entre les dispositions susmentionnées du Code du travail. La commission prie le gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises à cette fin.»

Conformément à la législation du travail, les représentants des travailleurs sont des organisations syndicales et leurs associations et, en leur absence, des représentants élus qui ont été élus et habilités lors d'une assemblée générale (conférence) des travailleurs par un vote majoritaire des participants, en présence des deux tiers au moins des salariés (délégués à la conférence).

Afin de se conformer aux dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la législation du travail a été modifiée en conséquence en mai 2020.

Suivant les nouvelles dispositions du Code du travail de la République du Kazakhstan, lorsque l'effectif d'un syndicat représente moins de la moitié du personnel de l'organisation, les intérêts des travailleurs peuvent être représentés par des organisations syndicales et des représentants élus.

Par ailleurs, une négociation collective entre employeurs et salariés sans la participation d'une organisation syndicale n'est pas autorisée si une organisation syndicale s'est créée dans l'organisation en question.

Ces changements ont permis de trouver un juste milieu entre les intérêts des travailleurs syndiqués et non syndiqués et de tenir pleinement compte des points de vue de l'ensemble du collectif de travail, sans empiéter sur les droits des affiliés à un syndicat.

En outre, préalablement à l'adoption de ces amendements au Code du travail, leur libellé a été accepté à la fois par les partenaires sociaux et par l'OIT. Le ministère a envoyé une lettre à cet effet et a reçu une réponse positive en retour.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Nous sommes Membre de l'OIT depuis plusieurs années et nous nous acquittons de nos obligations. Nous avons ratifié 25 conventions. En avril 2022, nous avons ratifié la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Nous avons également établi un programme pour l'application de la convention

n° 87 et, dans ce cadre, en 2020, plusieurs changements substantiels ont été apportés à la législation concernant les syndicats, y compris le Code du travail et le Code pénal de notre pays. L'année dernière, à la Conférence, j'ai informé la commission de ces changements et des activités menées au Kazakhstan. À sa 109^e session, la Conférence a formulé plusieurs recommandations et je tiens à vous donner les dernières informations concernant ces points. Les activités menées ont également tenu compte du rapport de la mission de contacts directs, qui s'est rendue dans notre République du 4 au 12 mai.

Je tiens à remercier l'équipe de la mission, dirigée par Niklas Bruun, qui s'est rendue dans notre République et a formulé une série de recommandations. S'agissant des recommandations relatives à la mise en conformité de la législation nationale avec la convention, nous nous sommes employés à améliorer notre législation dans ce domaine, en améliorant l'enregistrement des syndicats et en accordant aux syndicats et aux travailleurs le plein droit à la liberté syndicale.

Nous avons modernisé le domaine de la protection des droits, et le Président du Kazakhstan a publié un décret sur d'autres mesures dans le domaine des droits de l'homme dans le pays, en définissant des domaines de travail supplémentaires, pour le gouvernement, dans le domaine des droits de l'homme, et en particulier s'agissant de la garantie de la primauté du droit, en assurant la protection des droits de l'homme moyennant l'application de la loi et des instruments existants. L'un des principaux domaines de travail reflété dans le décret du Président est le droit à la liberté syndicale.

Le 28 avril de cette année, le gouvernement a confirmé les mesures sur les droits de l'homme et la primauté du droit. Le ministère du Travail a élaboré, avec les partenaires sociaux, des modifications à apporter à plusieurs lois. Le délai fixé à l'élaboration de ces textes est la fin de cette année et nous espérons qu'alors ces amendements seront soumis au Parlement. Permettez-moi d'aborder dans le détail les changements que nous avons mis en place avec les partenaires sociaux.

Premièrement, l'application des mesures relatives à l'enregistrement. Il convient de noter ici que des questions ont été posées sur l'enregistrement de syndicats individuels, y compris en tant que personnes morales. Le système d'enregistrement des syndicats impose que l'on informe le ministère de la Justice en soumettant une notification électronique. Cela signifie que l'organisme d'enregistrement ne sera pas en position de refuser l'enregistrement, et il n'en aura pas le droit, comme le prévoit la législation actuellement en vigueur. Nous espérons que les syndicats individuels pourront désormais procéder à leur enregistrement.

Deuxièmement, il y a un système de pratiques pour ce qui concerne les plaintes ou les revendications des travailleurs et les grèves. Plusieurs règles ont été proposées pour améliorer ce système en cas de différend collectif du travail. À titre d'exemple, les amendements au Code du travail, qui réduisent le nombre de travailleurs nécessaires, et une conférence visant à reconnaître ces problèmes, ainsi que la modification de la majorité requise, en l'abaissant des deux tiers à la moitié. Nous espérons que cela permettra d'améliorer le règlement des conflits collectifs du travail.

Troisièmement, la pénalisation de questions qui étaient criminalisées dans le passé, y compris les sujets relatifs aux grèves. Nous avons examiné ce point dans le groupe de travail intersectoriel, avec le ministère public, en mai de cette année. L'article qui incrimine ces activités a été supprimé et, à mesure que nous améliorons la législation, nous examinons la question de la transposition de certaines dispositions dans la sphère administrative.

Quatrièmement, s'agissant de la notification des grèves, l'introduction de ces règles permettrait aux travailleurs d'exprimer leur vive préoccupation en toute légitimité. Nous espérons donc qu'il sera possible d'y parvenir sans conséquences négatives pour les deux parties.

Cinquièmement, une autre disposition à venir concerne l'interdiction de remplacer les travailleurs grévistes par d'autres travailleurs.

Sixièmement, la création des conditions nécessaires pour que les syndicats puissent s'organiser et se rencontrer.

S'agissant des recommandations visant à garantir une meilleure assise à l'enquête en cas d'accusations contre des syndicalistes, le gouvernement examine cela avec le ministère public. Il existe des cas individuels qui sont sous examen par le ministère de l'Intérieur. Les informations pertinentes sont examinées et, bien entendu, tous les organismes concernés seront tenus au courant de l'avancée de ces affaires. En ce qui concerne la pratique consistant à poursuivre les dirigeants syndicaux, et trois ou quatre cas ont été mentionnés dans le rapport, aucune de ces procédures pénales n'est liée à des activités syndicales légitimes, mais plutôt à des activités délictueuses réelles. En 2021 et 2022, il n'y a eu aucune affaire pénale visant des dirigeants syndicaux.

S'agissant des recommandations 5 et 6 relatives à l'enregistrement des syndicats directement, je peux dire que, en l'état actuel des choses, nous disposons d'un groupe de travail conjoint dont fait partie le ministère de la Justice, groupe qui travaille sur tous les problèmes susceptibles de survenir lorsque des associations sont enregistrées, y compris des syndicats, et qui compte des représentants des organes judiciaires et des représentants des syndicats. Par conséquent, toute plainte relative à l'enregistrement peut être examinée au sein de ce groupe de travail, sur la base du principe de la coopération. L'adoption des amendements à la législation est en cours, comme je l'ai dit. Plusieurs syndicats sectoriels et organisations locales ont été enregistrés, et les activités continues visant à enregistrer les syndicats en tant que personnes morales se poursuivront parallèlement à la modification de la loi, dont je vous ai déjà informé.

Je tiens à dire que, s'agissant des cas individuels, le refus d'enregistrement en tant que personne morale est examiné pour ce qui concerne le fondement de ces décisions et, comme je l'ai dit, la loi dans ce domaine est sous examen.

S'agissant du favoritisme, nous avons des confédérations qui couvrent environ 3 millions de travailleurs, soit environ la moitié des travailleurs de la République. Nous comptons 56 syndicats, 35 syndicats régionaux et environ 400 syndicats locaux. Dans l'accord général passé entre le gouvernement et les associations de travailleurs et d'employeurs, nous avons décidé de ne pas autoriser l'ingérence dans les affaires de ces associations. Les syndicats participent activement aux différents forums de discussion. Nous avons clairement établi l'obligation de ne pas permettre l'ingérence juridique, par le gouvernement, dans les associations et organisations de la société civile.

S'agissant des changements apportés aux organisations d'employeurs, la Chambre nationale des entrepreneurs (NCE) est également concernée par les modifications que nous apportons et dont j'ai déjà parlé.

Je tiens à vous informer du fait que, s'agissant de nos activités tripartites, nous avons décidé que des projets de lois individuels seraient établis sur les organisations syndicales. Nous avons chargé nos organisations de travailleurs de conduire un dialogue social efficace avec les organisations d'employeurs et le gouvernement; ces travaux se poursuivront cette année.

En ce qui concerne la coopération internationale, je peux vous informer que des modifications que nous avons apportées à la loi sur les syndicats et au Code du travail bénéficieront de la coopération avec les organisations internationales. Nous avons reçu un appui grâce à la 109^e session de la Conférence et à la mission de contacts directs de mai de cette année, et nous poursuivrons notre travail visant à mettre en œuvre ces recommandations. Le gouvernement du Kazakhstan fera tout son possible pour renforcer le dialogue social dans l'intérêt de relations professionnelles efficaces. Nous poursuivrons ce travail et mettrons notre législation nationale en conformité avec les dispositions de la convention.

Membres travailleurs – Le Kazakhstan semble ne pas parvenir à régler ses problèmes de non-conformité avec la convention, malgré les nombreuses recommandations qui lui ont été adressées et les nombreuses initiatives prises pour tenter d'apporter une solution à la situation, notamment la mission de contacts directs décidée l'année dernière et qui a eu lieu récemment en mai de cette année.

Nous devons encore constater avec une profonde préoccupation que, dans la pratique, de nombreuses violations des droits et libertés consacrés par la convention persistent, malgré certaines modifications législatives intervenues ces dernières années et les projets de modification annoncés par le gouvernement.

Le temps des déclarations d'intention est passé. Il convient désormais que le gouvernement du Kazakhstan prenne des actions concrètes et décisives en vue de résoudre durablement les nombreux problèmes mis en avant, et ces problèmes ne sont pas des moindres.

Les problèmes de conformité avec la convention ne peuvent être abordés sans les replacer dans le contexte politique du pays. Ce contexte se caractérise par un déficit démocratique qui ne permet pas le plein exercice des libertés civiles, y compris la liberté syndicale. Nous avons en effet vu, au début de l'année, une répression massive et très violente par les forces de l'ordre de manifestations pacifiques déclenchées pour dénoncer la pauvreté, les inégalités sociales extrêmes et l'augmentation des prix au Kazakhstan.

Il est évident que le respect scrupuleux de la liberté syndicale et l'engagement de véritables dynamiques de dialogue social offriront les garanties nécessaires pour résoudre les grandes inégalités dans le pays.

Au Kazakhstan, la violence à l'égard des syndicalistes reste monnaie courante. Le président du Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique de Chakhtinsk, M. Senyavsky, en a été victime en novembre 2018. À cette violence vient s'ajouter un laxisme des autorités dans la diligence des enquêtes, dans l'engagement de poursuites et dans la condamnation des auteurs de ces violences. En effet, aucun progrès significatif n'a été engrangé dans cette affaire depuis 2018.

Le même constat s'applique pour les événements tragiques de Zhanaozen en 2011 qui avaient entraîné la mort de 17 grévistes et où plus de 100 grévistes avaient été blessés suite à une répression extrêmement violente de ce mouvement de grève.

Le maintien d'un climat d'impunité à l'égard des auteurs de telles violences est extrêmement préjudiciable et constitue un obstacle majeur au libre exercice de la liberté syndicale dans le pays.

Par ailleurs, le Code pénal permet d'infliger une interdiction d'exercer une fonction publique, y compris des fonctions syndicales, ce qui est en contravention avec la convention.

M^{me} Kharkova, présidente de la Confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan (KNPRK), et M. Baltabay, leader du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui a déjà témoigné devant notre commission il y a quelques années, sont frappés d'une telle sanction. Cela constitue une entrave à leur liberté syndicale.

Ces deux exemples illustrent les pratiques de harcèlement judiciaire à l'encontre de leaders syndicaux toujours à l'œuvre dans le pays.

Le recours aux arrestations administratives pour entraver les actions syndicales légitimes fait également partie de ces pratiques de harcèlement judiciaire. Nous l'avons par exemple constaté, en octobre 2021, avec la détention administrative de Jenis Orynaliev, quelques mois après son élection à la présidence de son syndicat, et le jour même où une action du syndicat était prévue, ainsi qu'en décembre 2021, avec la détention administrative pour dix jours de Saule Seidakhmetova, leader du syndicat Ymit, pour sa participation à une action légitime déclarée illégale par une cour administrative.

D'autres syndicalistes font également l'objet d'une interdiction d'exercer toute fonction dans une organisation publique ou non gouvernementale par mesure de représailles pour leurs activités syndicales, notamment MM. Eleusinov et Kushakbaev, leaders syndicaux au sein du Syndicat des travailleurs des combustibles et de l'énergie.

La commission d'experts a également relevé que le Code pénal sanctionne l'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal d'une peine d'emprisonnement. Le gouvernement annonce qu'une révision profonde de l'article 402 du Code pénal figure dans un plan de mesures urgentes à adopter dans le domaine des droits de l'homme, notamment la liberté syndicale.

Infliger des peines ou des sanctions pour le simple fait d'appeler à une grève pacifique, même déclarée illégale par les tribunaux, est contraire à la convention.

Le rapport de la commission d'experts pointe encore une fois la problématique récurrente au Kazakhstan des procédures d'enregistrement ou de réenregistrement des organisations syndicales. De nombreuses organisations syndicales sont confrontées à de graves difficultés alors qu'il ne devrait s'agir que d'une simple formalité.

Nous devons être au regret de constater que ces procédures d'enregistrement sont encore et toujours utilisées pour entraver le processus de création ou le bon fonctionnement des organisations syndicales libres et indépendantes, en totale contravention à la convention.

La KNPRK, désormais le Congrès des syndicats libres, s'est vu dès 2017 retirer son enregistrement en représailles à la discussion du cas devant la commission. Depuis cinq ans maintenant, et malgré les engagements répétés du gouvernement, même devant la commission, le syndicat n'a toujours pas été enregistré.

Le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie a quant à lui fait l'objet d'une décision de justice suspendant ses activités, qui a entraîné un processus de dissolution du syndicat. La venue de la mission de contacts directs n'a pas permis de débloquer la situation, ce que la mission n'a pas manqué de regretter dans son rapport.

Il conviendra que le Kazakhstan poursuive son travail en concertation avec les partenaires sociaux pour garantir l'efficacité, l'impartialité et l'indépendance de ces procédures d'enregistrement.

À cet égard, nous invitons le Kazakhstan à revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats pour y intégrer également les syndicats indépendants.

Enfin, la législation interdit en principe l'aide financière fournie par des organisations internationales de travailleurs. Cette législation prévoit que des exceptions peuvent être accordées, mais à des conditions beaucoup trop strictes et qui entravent fortement la liberté syndicale, en contravention à l'article 5 de la convention.

Nous le savons et nous le répétons depuis de nombreuses années: les libertés et droits fondamentaux du travail sont méconnus de longue date au Kazakhstan.

Nous l'avons aussi vu avec les événements du début de cette année: un environnement dans lequel les libertés civiles, y compris les libertés syndicales, ne peuvent être librement exercées ne peut que donner lieu à des injustices.

Il est dès lors de la responsabilité du gouvernement de veiller à rétablir un environnement propice à l'exercice de ces libertés civiles et à engager un réel processus de dialogue avec les partenaires sociaux qui sera de nature à garantir une paix sociale durable et à ouvrir la voie à davantage de justice sociale pour la population du Kazakhstan.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté ce matin à la commission et pour les informations détaillées qui ont été fournies. Nous remercions également le gouvernement pour sa communication du 28 mai, et nous avons soigneusement étudié toutes ces informations.

Nous notons avec un intérêt particulier les déclarations du représentant gouvernemental concernant les changements affectant la NCE et son engagement en faveur du dialogue social.

Notre discussion, cette année, du cas du Kazakhstan à propos de la convention arrive à point nommé, car elle va nous permettre d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des conclusions de la commission de juin dernier et de prendre en considération la mission de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu début mai 2022.

On se souviendra notamment que, l'an dernier, la commission avait demandé au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la session de la Conférence de cette année. Les membres employeurs se félicitent que cette mission de contacts directs au Kazakhstan ait été acceptée et ait eu lieu au début du mois de mai.

Nous notons que la mission de l'OIT a pu rencontrer tous les organes de l'État et toutes les personnes qu'elle estimait important de rencontrer. La mission s'est félicitée de la volonté et de l'intérêt du gouvernement à continuer à coopérer avec l'OIT.

Si elle a également noté les progrès accomplis pour se mettre en conformité avec la convention, tant en droit que dans la pratique, la mission de l'OIT n'est pas entièrement convaincue que toutes les mesures ont été prises à cet égard. Constat que partagent les membres employeurs concernant les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts et fournies par le gouvernement du Kazakhstan. Je voudrais par conséquent aborder les questions qui, selon nous, restent en suspens.

Premièrement, un problème majeur que pose la liberté syndicale des employeurs au titre de la convention au Kazakhstan concerne la création, par la loi, de la NCE. Il convient de rappeler que l'adhésion à la NCE est obligatoire et que celle-ci dispose d'une compétence absolue pour représenter les employeurs, ce qui a eu pour effet de marginaliser les organisations d'employeurs libres et indépendantes.

Une mesure positive prise par le gouvernement a été l'abrogation de l'article 148(5) du Code du travail, qui habilitait la NCE à représenter les employeurs dans le dialogue social aux niveaux national, sectoriel et régional. Ainsi, selon la loi, la NCE n'est pas censée participer au nom des employeurs au dialogue social et à la négociation collective.

Cela étant, la mission de contacts directs de l'OIT a mis en évidence que le gouvernement fait toujours participer la NCE au dialogue social et que cette dernière demeure impliquée dans la négociation collective. En d'autres termes, la législation a bien été modifiée, mais rien n'a changé dans la pratique.

Nous notons également que la question de l'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE n'a pas été traitée de manière satisfaisante. Il ne s'agit pas, comme semble le suggérer le gouvernement, d'une simple question interne à la NCE, qui est une organisation semi-publique.

Les organisations d'employeurs, par le biais de l'accréditation, deviennent financièrement dépendantes de la NCE et ne sont donc plus libres pour assurer la représentation des intérêts de leurs membres. À notre avis, le système d'accréditation devrait être supprimé. En tout état de cause, les organisations d'employeurs accréditées auprès de la NCE doivent être considérées comme faisant partie de la structure de la NCE et ne peuvent donc pas être admises à participer au dialogue social et à la négociation collective.

Pour résumer ce point, le groupe des employeurs demande au gouvernement de veiller à ce que la NCE, conformément à la loi, se retire complètement du dialogue social et de la négociation collective et laisse ce domaine de compétence aux organisations d'employeurs libres et indépendantes. Le système d'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE doit être supprimé. En outre, pour renforcer la reconnaissance de la liberté syndicale des employeurs et de leurs organisations, il peut être opportun d'adopter une réglementation qui établit l'indépendance et l'autonomie des organisations d'employeurs et les conditions leur donnant le droit de participer au dialogue social et à la négociation collective.

Se posent également des questions en matière de respect de la liberté syndicale des travailleurs pour lesquelles nous ne constatons aucun progrès manifeste. En particulier, nous notons la question du droit des organisations de recevoir une aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, qui est protégé par l'article 5 de la convention. À cet effet, nous notons l'intention du gouvernement, dans le cadre de l'ordonnance n° 177 du 9 avril 2018, d'envisager d'inclure un certain nombre d'organisations internationales sur la liste des organisations pouvant accorder des subventions et de revoir la procédure d'établissement de cette liste. Nous demandons au gouvernement de modifier cette liste et de nous tenir informés des résultats de l'examen de la procédure d'établissement de cette liste.

Nous constatons que, en ce qui concerne la question de l'enregistrement de la KNPRK, les choses ne semblent pas avoir progressé. Le gouvernement indique qu'aucune des observations formulées dans l'ordonnance du 25 juillet 2018 n'a été prise en compte dans les demandes d'enregistrement ultérieures de la KNPRK et que, à ce jour, aucun document d'enregistrement national n'a été reçu. Concernant le refus de l'enregistrement du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, selon le gouvernement, le 30 décembre 2021, une demande a été déposée pour l'enregistrement d'un affilié qui a été refusée. Une deuxième demande a été reçue récemment, le 18 mai 2022. Nous avons également noté que le ministre du Travail et de la Protection sociale a déclaré à la mission de contacts directs de l'OIT qu'il entend simplifier la procédure d'enregistrement actuelle soit en la remplaçant par une procédure de notification, soit en autorisant les syndicats à fonctionner sans enregistrement. Ce projet de loi, selon nos informations, devrait être élaboré d'ici à la fin de 2022.

Les membres employeurs accueillent favorablement ce projet et espèrent que les partenaires sociaux seront pleinement consultés au sujet de cette nouvelle loi, qui, nous l'espérons, sera adoptée rapidement.

Dans l'intervalle, nous demandons au gouvernement de continuer à traiter la question toujours en suspens de l'enregistrement de la KNPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

Enfin, nous notons que la commission d'experts a formulé un certain nombre de commentaires sur l'article 402 du Code pénal, selon lequel toute incitation à poursuivre une action de grève déclarée illégale par la justice est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à cinquante jours de détention et, dans certains cas, jusqu'à deux ans d'emprisonnement. Nous n'aborderons pas les commentaires des membres travailleurs à cet égard et nous ne commenterons ni les observations de la commission d'experts à cet égard ni les déclarations du gouvernement, car à notre avis il n'y a aucune raison de faire une demande au gouvernement à cet égard. On le sait, le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental du Conseil d'administration du BIT estiment que le droit de grève doit être réglementé au niveau national. La présente convention ne contient pas de règles à ce sujet, et ce point ne peut donc être abordé ni dans les conclusions de cette affaire ni de manière substantielle dans notre discussion.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Kazakhstan – La Fédération des syndicats du Kazakhstan, qui est la plus grande organisation de travailleurs du Kazakhstan, compte 23 syndicats sectoriels et des syndicats locaux, regroupant plus de 2 millions de travailleurs. Deux autres associations républicaines, la Confédération du travail du Kazakhstan et le Syndicat Amanat viennent s'y ajouter. Nous travaillons ensemble et l'accord général pour 2021-2023 en témoigne; les trois confédérations syndicales ont adopté la même position et ont soumis/proposé un projet à la commission. La Fédération des syndicats a toujours été en faveur d'une action unitaire des syndicats et a déjà soutenu des programmes de solidarité pour les organisations syndicales internationales. Nous nous sommes prononcés à plusieurs reprises en faveur de la position défendue par nos collègues Larisa Kharkova, Dimitri Senyavsky, Erlan Baltabay et d'autres concernant l'annulation de condamnations antérieures et l'enregistrement de leurs syndicats respectifs. La Fédération des syndicats met tout en œuvre pour appliquer les principes de l'OIT, y compris par le biais d'une nouvelle législation.

Le gouvernement a rédigé et présenté des propositions pour répondre à la demande des experts de l'OIT et aux conclusions de la commission, et celles-ci ont été prises en compte dans la loi adoptée en mai. Cette loi contient des dispositions pour les membres des syndicats mentionnés, assure la coopération et le soutien international et simplifie les conditions de confirmation du statut des syndicats lors de leur enregistrement auprès de l'État.

Actuellement, la Fédération des syndicats introduit d'autres améliorations de ces règles, notamment la notification de l'enregistrement des syndicats, et c'est une initiative qui est soutenue par le gouvernement.

Certaines lois nationales ont permis d'améliorer la situation, notamment en ce qui concerne l'article 402 du Code pénal. Les commentaires de la commission d'experts sur cette question ont bien été pris en compte. Mais demeure la question des incidents qui ont conduit à une détention justifiée. Nous cherchons à améliorer encore la législation du pays, notamment par rapport aux conditions requises pour les grèves, en renforçant le rôle des comités d'arbitrage et celui des syndicats lors des discussions sur les conflits du travail.

Le comité interministériel du gouvernement se penche actuellement sur ces questions et le projet de loi sera bientôt présenté au Parlement du Kazakhstan. En outre, les représentants de la Fédération des syndicats ont fait un certain nombre de propositions relatives au projet de loi concernant la sécurité au travail et la protection des droits des travailleurs.

L'un des amendements que nous avons proposés concerne l'indexation des salaires pour les emplois de courte durée. Nous poursuivons également notre travail dans le domaine de la coopération technique avec le BIT et le département des normes.

En conclusion, je tiens à réaffirmer que la Fédération des syndicats a toujours été en faveur d'un dialogue constructif entre les partenaires sociaux dans l'intérêt des travailleurs. Nous entrons dans une nouvelle phase de développement de notre pays et nous espérons bénéficier de l'assistance technique du BIT en ce qui concerne l'application de la convention. Les attentes dans le pays sont extrêmement élevées et ne devraient pas être déçues.

Interprétation du russe: **Membre employeur, Kazakhstan** – Nous sommes conscients des recommandations qui ont été faites l'année dernière et cette année, et nous voyons certains effets de leur application au Kazakhstan. L'OIT a certainement joué un rôle important dans les améliorations qui ont eu lieu.

Je représente la NCE qui a connu de profondes transformations: renforcement de l'équipe dirigeante, identification des domaines de travail et révision des objectifs à court et à long terme.

Je tiens à dire que, au cours de ces deux mois, le nombre de membres a été multiplié par trois, et le travail dans ce domaine se poursuit. Je tiens également à remercier la mission de contacts directs dirigée par M. Bruun. Toutes les questions relatives aux modifications de la législation et autres questions soulevées par la mission sont en cours de traitement. Une organisation d'employeurs indépendante se met en place et de nouvelles lois sont présentées au Parlement. La mission de contacts directs a identifié un certain nombre de domaines où nous devons nous efforcer d'éliminer certaines incohérences. Cependant, comme le président de notre organisation l'a mentionné à l'occasion de la visite, il est important de continuer à construire une organisation d'employeurs forte et indépendante qui puisse défendre efficacement les intérêts des employeurs.

Notre confédération travaille activement avec les organisations internationales et poursuivra sa coopération pour développer et renforcer le dialogue social au Kazakhstan. Nos objectifs sont tout à fait conformes aux objectifs prioritaires de notre pays, et nous sommes tous conscients de la nécessité d'une réforme efficace au Kazakhstan.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention n° 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Les relations entre l'UE et le Kazakhstan sont régies par l'accord de partenariat et de coopération, qui nous a permis de renforcer notre coopération bilatérale. Par cet accord, les parties réaffirment leurs engagements à mettre en œuvre de manière effective les conventions ratifiées de l'OIT et les conventions fondamentales de l'OIT.

Tout en reconnaissant les progrès réalisés par le gouvernement dans la modification de certaines parties de sa législation, nous sommes préoccupés par le fait que le Kazakhstan est devenu un cas récurrent à la Commission de l'application des normes. La conformité à la convention, tant en droit que dans la pratique, est maintenant discutée pour la cinquième fois au cours des six dernières années. Nous encourageons le gouvernement à traiter rapidement les questions en suspens afin de se conformer pleinement à la convention.

Nous exhortons une fois de plus le gouvernement à abroger l'article 402 du Code pénal, qui criminalise le fait «d'appeler les travailleurs à participer à une grève déclarée illégale par un tribunal». Cet article est incompatible avec la liberté d'association et la responsabilité du gouvernement de protéger le droit des travailleurs et des employeurs à organiser leurs activités, y compris le droit de grève.

Au-delà des amendements législatifs, nous demandons au gouvernement de veiller à ce que la liberté d'association ainsi que le droit de créer des organisations sans autorisation préalable et le droit d'organisation, tant en droit que dans la pratique, soient pleinement respectés. C'est un motif de préoccupation, compte tenu également du fait que les limitations des droits des travailleurs pourraient avoir été l'un des problèmes fondamentaux à l'origine des événements tragiques de janvier 2022 qui ont débuté dans la ville minière de Zhanaozen.

Nous notons avec inquiétude que, en dépit des conclusions claires des dernières discussions de la Commission de l'application des normes, la question de l'enregistrement du Congrès des syndicats libres (KNPRK) et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui se pose depuis longtemps, n'a toujours pas été résolue, afin de leur permettre de jouir de la pleine autonomie et indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, de remplir leur mandat et de représenter leurs mandants sans plus attendre. Nous demandons au gouvernement de résoudre cette question, notamment par un engagement plus étroit avec les partenaires sociaux, afin de remédier aux difficultés identifiées par les syndicats cherchant à se faire enregistrer, afin de garantir le droit des travailleurs à créer des organisations sans autorisation préalable.

Nous notons que le Comité de la liberté syndicale poursuit l'examen des cas de M. Baltabay et de M^{me} Kharkova, ainsi que de M. Senyavsky. L'UE et ses États membres déplorent toute violation des droits fondamentaux des syndicalistes et tout acte de harcèlement, d'intimidation, d'agression ou d'emprisonnement à leur encontre. L'absence d'enquêtes et de jugements efficaces renforce le climat d'insécurité et d'impunité, qui nuit à la liberté d'association.

Nous réaffirmons également que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne devraient pas être empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, conformément aux conclusions adoptées l'année dernière.

Enfin, l'UE et ses États membres espèrent que les préoccupations soulevées dans cette déclaration seront prises en compte dans le cadre des processus de réforme globale en cours lancés par la nouvelle administration du Président Tokayev. Nous continuerons à suivre et à analyser la situation et restons attachés à notre étroite coopération et à notre partenariat avec le Kazakhstan.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne et des pays nordiques. Dans les conclusions de l'année dernière, la commission a précisé les mesures que le gouvernement devait prendre pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. Malheureusement, le

gouvernement ne semble pas avoir respecté les promesses faites dans sa déclaration finale à la commission. Le fait que les activités des syndicats et leurs membres sont toujours criminalisés est particulièrement préoccupant. Cette convention garantit que ces activités peuvent être menées dans un environnement qui respecte les libertés et les droits civils fondamentaux, car, pour citer le Comité de la liberté syndicale, «l'absence de ces libertés civiles enlève tout son sens au concept de droits syndicaux». Comment les syndicats sont-ils censés aider les travailleurs à faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19 si leurs représentants craignent d'être arrêtés et emprisonnés à chaque pas?

En octobre 2021, la police a arrêté le président du nouveau syndicat des travailleurs des plateformes, le jour même où celui-ci prévoyait de faire grève. En décembre 2021, le président du syndicat des grutiers a été condamné à dix jours de prison pour avoir participé à un rassemblement prétendument illégal. Les dirigeants et représentants syndicaux condamnés à des peines d'emprisonnement dans des circonstances douteuses ne sont pas autorisés à reprendre leurs activités même après l'expiration de leur peine.

Le Président du Kazakhstan a signé un décret sur de nouvelles mesures adoptées par la République du Kazakhstan dans le domaine des droits de l'homme, qui vise également à protéger la liberté syndicale. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a déclaré en novembre 2021 que le décret n'a aucun effet dans la pratique.

Dans les informations écrites qu'il a communiquées le 28 mai 2022 à la commission, le gouvernement a déclaré qu'un plan d'action devrait mettre en œuvre les recommandations de l'OIT d'ici à la fin de 2022 ou au premier trimestre de 2023. Cette tactique dilatoire est inacceptable compte tenu du fait que nous discutons depuis des années des violations de la convention. Nous demandons donc au gouvernement de soumettre à cette commission, de manière détaillée, les mesures qu'il prendra pour mettre définitivement et pleinement en application les obligations découlant de la convention.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous remercions le gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu'il a fournies et saluons sa volonté d'agir et de coopérer de manière constructive avec l'OIT. Le gouvernement du Kazakhstan a déployé des efforts manifestes pour renforcer et adapter son cadre législatif afin de le rendre conforme aux normes de l'OIT. Nous l'encourageons à poursuivre dans cette voie à cet égard.

Nous nous félicitons qu'une mission de contacts directs de l'OIT se soit rendue au Kazakhstan en mai de cette année pour discuter de la mise en œuvre de la convention, et que la mission ait observé des progrès pour garantir que les syndicats jouissent du droit à la liberté syndicale.

Nous saluons les mesures positives prises par le gouvernement du Kazakhstan en consultation avec les partenaires sociaux, notamment sa prise en compte des observations de la commission d'experts pour modifier son droit interne. Il convient de reconnaître les récents amendements, notamment le fait de remplacer l'enregistrement des syndicats par l'État par une procédure de notification et la simplification de la procédure d'organisation d'une grève, apportés par le gouvernement du Kazakhstan afin de mettre sa législation nationale en conformité avec les normes de la convention.

Il convient de souligner que le gouvernement est déterminé à travailler sur les questions soulevées par l'OIT et les partenaires sociaux dans un esprit de dialogue constructif et qu'il est prêt à entamer une discussion ouverte sur la manière d'améliorer encore la situation avec les syndicats.

En outre, nous nous réjouissons que la présidence du Kazakhstan ait lancé une réforme politique importante visant à poursuivre la transformation et la modernisation du pays, notamment en ce qui concerne la protection des droits de l'homme et l'état de droit.

Nous pensons que le Kazakhstan, qui s'acquitte de ses obligations en matière de présentation de rapports relatifs aux conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, continuera à travailler en étroite collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Malheureusement, depuis que cet organe a examiné ce cas l'an dernier, le gouvernement du Kazakhstan a continué de refuser arbitrairement l'enregistrement à des syndicats indépendants. Par exemple, il n'a toujours pas répondu aux préoccupations déjà anciennes concernant l'enregistrement de la KNPRK. Depuis décembre 2021, le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie d'Almaty s'est fait refuser quatre fois son dossier d'enregistrement au motif de prétendues irrégularités administratives.

Dans l'intervalle, le syndicat des travailleurs du complexe des combustibles et de l'énergie de la région d'Almaty s'est vu refusé six fois son enregistrement, à chaque fois pour une raison différente. S'il est vrai que le gouvernement a établi des groupes de travail pour réformer le Code du travail, les syndicats indépendants ont été entièrement exclus de ce processus. En outre, le gouvernement poursuit sa campagne de harcèlement juridique à l'égard des dirigeants syndicaux indépendants; Larisa Kharkova, ancienne présidente de la KNPRK, est toujours en résidence surveillée et ne peut plus occuper de fonctions de dirigeante syndicale. Plusieurs autres dirigeants de syndicats indépendants, dont M. Baltabay, font toujours l'objet d'interdictions similaires.

Malgré les efforts de la commission d'experts et de la commission, il apparaît malheureusement clairement que le gouvernement continue sa politique politicienne s'agissant de l'enregistrement des syndicats. Nous prions le gouvernement du Kazakhstan de mettre un terme à sa campagne visant à étouffer l'activité syndicale indépendante et de mettre pleinement en œuvre les recommandations qui figurent dans le rapport de la commission de l'an dernier (2021), sans délai.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada considère le Kazakhstan comme un partenaire important dans de nombreux domaines de la coopération internationale.

Nous notons que c'est la cinquième fois en six ans que le gouvernement du Kazakhstan est appelé à comparaître devant cette commission pour parler de sa mise en œuvre de la convention.

Nous saluons les progrès réalisés par le gouvernement pour répondre à certaines des recommandations de cette commission.

Nous espérons également que les réformes politiques annoncées en mars 2022 renforceront l'universalité des droits de la personne et du travail et réduiront le nombre de rapports d'incidents de harcèlement de syndicalistes et de restrictions du droit à la liberté d'association et de réunion pacifique.

Nous demandons au gouvernement de protéger efficacement – tant dans la loi que dans la pratique – le droit de toutes les personnes, y compris les syndicalistes, de s'organiser et de participer à des manifestations pacifiques.

Le Canada demeure préoccupé par le fait que certains syndicats continuent de rencontrer des obstacles à leur établissement et à leur enregistrement, et que le problème de longue date

concernant l'enregistrement de la Fédération des syndicats du Kazakhstan et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie n'est toujours pas résolu.

Nous demandons donc au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de résoudre définitivement et sans délai les difficultés actuelles du processus d'enregistrement des syndicats.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à continuer de s'engager avec l'OIT pour assurer le plein respect des principes de la convention.

Le gouvernement du Canada reste déterminé à travailler avec le Kazakhstan à ces fins et en tant que partenaire. Nous soutenons l'ambitieux programme de réforme politique du gouvernement du Kazakhstan et nous félicitons le gouvernement de poursuivre les enquêtes sur les événements de janvier.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – La Commission de la Conférence examine l'absence de progrès accomplis par le gouvernement du Kazakhstan dans le traitement de problèmes graves de non-respect de la convention chaque année depuis 2015, à l'exception de 2018, année de la visite d'une mission tripartite de haut niveau dans le pays.

Le décret relatif aux nouvelles mesures pour les droits de l'homme a été récemment modifié afin d'y inclure la liberté syndicale, y compris l'élaboration d'un plan de travail visant à traiter les questions en suspens depuis longtemps. Nous prenons note des projets de modification de la législation, y compris de la possible dépénalisation de l'article 402(1) du Code pénal, qui pénalise les appels à une action de grève déclarée illégale par la justice.

Il reste cependant beaucoup à faire. Nous prenons note de la dissolution du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie après qu'un tribunal a décidé d'en suspendre les activités en février 2021. Nous regrettons que le gouvernement n'ait pas pu travailler avec le dernier syndicat indépendant du pays afin de lui permettre de continuer à fonctionner, puisque ses tentatives ultérieures de réenregistrement ont été rejetées.

Nous prions le gouvernement de tenir son engagement à respecter et à promouvoir la liberté syndicale consacrée par la convention, tant en droit que dans la pratique. Pour ce faire, il doit: respecter la pleine autonomie et indépendance des syndicats et organisations d'employeurs libres et indépendants, y compris en mettant immédiatement un terme aux actes de violence, au harcèlement et à l'ingérence; éliminer les pratiques et annuler les décisions en vigueur qui interdisent aux syndicalistes et aux dirigeants syndicaux de participer à des activités syndicales légitimes, ou qui imposent des restrictions en la matière, y compris les décisions concernant Larisa Kharkova et Erlan Baltabay; continuer à dialoguer avec les partenaires sociaux pour faire tomber les obstacles à l'enregistrement des syndicats, y compris les prescriptions géographiques pour les syndicats sectoriels qui, dans la pratique, peuvent limiter les syndicats indépendants du secteur pétrolier concentrés dans la région occidentale; enregistrer immédiatement le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie et la KNPRK; revoir l'article 402 du Code pénal pour veiller à ce que les sanctions encourues en cas d'appel à une action de grève ne soient pas excessives; continuer à examiner la loi sur la NCE pour garantir qu'elle n'entrave pas les droits des organisations d'employeurs; et inclure la CSI et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à la liste d'organisations pouvant allouer des subventions à des individus dans le pays, en vertu de l'ordonnance n° 177. Nous insistons pour que des mesures efficaces soient immédiatement prises au sujet de ces

recommandations en suspens depuis longtemps. Nous restons attachés au dialogue avec le gouvernement pour faire avancer les droits des travailleurs au Kazakhstan.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime ici au nom d'IndustriALL Global Union qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs pétrolier, gazier, minier, de l'énergie et de la production dans le monde, y compris au Kazakhstan.

Depuis plus de dix ans, depuis la tragédie de Zhanaozen en 2011 qui a fait au moins 17 tués et plus de 100 blessés, pour laquelle aucune justice n'a encore été rendue, nous ne constatons aucune amélioration dans la situation des droits syndicaux dans le pays. Et nous pensons que le Kazakhstan continue d'éviter de s'acquitter de ses obligations au titre de la convention. Je tiens en particulier à mentionner le système des procédures d'enregistrement qui demeure complexe et qui sert à empêcher la création de syndicats libres et indépendants.

Le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie a indiqué que ses branches régionales n'avaient pas pu s'enregistrer pour des motifs farfelus et infondés, à plusieurs reprises. L'enregistrement de la branche du syndicat à Atyrau, comme cela a déjà été dit, a été rejeté à six reprises, à chaque fois pour une raison différente.

Plus de 60 grèves importantes et spontanées, essentiellement dans le secteur de l'énergie et du pétrole l'an dernier, et les manifestations massives en janvier de cette année au cours desquelles au moins 160 personnes ont été tuées montrent clairement que la dissolution et l'oppression d'institutions démocratiques dans la société du Kazakhstan ont des conséquences tragiques.

Il y a un enseignement à tirer de ces grandes manifestations. Ce sont les politiques et les pratiques, et non les forces externes, qui ont provoqué les conflits sociaux et du travail fortement réprimés par la police et les forces de sécurité. Le principal enseignement à tirer est que le dialogue avec les parties concernées, l'attachement à l'ouverture et aux valeurs démocratiques, le dialogue social et la négociation collective au niveau sectoriel avec les syndicats, en particulier dans les secteurs qui confèrent sa richesse au Kazakhstan, sont nécessaires pour construire une société durable dans le pays.

Le Président du pays a annoncé des mesures pour renforcer les traditions démocratiques dans le pays. Le référendum du 5 juin portera sur un vaste train de modifications à la Constitution. Il y a une lueur d'espoir; toutefois, tous les mots doivent être suivis d'actions.

Nous prions à nouveau instamment le gouvernement du Kazakhstan de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que le pays, le gouvernement, s'acquitte de ses obligations en vertu de la convention.

La procédure d'enregistrement des syndicats doit être simplifiée sur la base de la notification par les syndicats. Toute restriction à l'activité syndicale doit être levée, et toutes les poursuites contre des dirigeants syndicaux doivent être abandonnées et supprimées de leur dossier.

Interprétation du russe: **Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)** – La question de la liberté syndicale au Kazakhstan a été examinée à plusieurs reprises par la commission, avec pour point de départ la grève de 2011 réprimée à Zhanaozen. Une grève pacifique pour des hausses de salaire a eu lieu pendant plusieurs mois et aurait pu se terminer autour de la table de négociation, par la signature d'un accord ou par l'établissement d'une liste de points de désaccord. Cela aurait correspondu à l'obligation directe de l'État: créer les conditions favorables à la négociation, conformément aux

prescriptions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Au lieu de cela, des soldats armés ont pénétré dans le village des grévistes, le 16 décembre 2011, et ont reçu l'ordre d'ouvrir le feu. Depuis lors, le gouvernement poursuit sur cette voie, en interdisant les syndicats indépendants, en pénalisant les grèves ou toute activité indépendante des travailleurs et en réprimant les dirigeants syndicaux. Cela prive les syndicats de leur droit à la liberté syndicale et de leur droit d'organisation.

Depuis notre dernier examen de cette question, le nombre de grèves augmente. Elles ont lieu dans plusieurs régions et secteurs et il convient d'en relever deux caractéristiques. Tout d'abord, elles sont pacifiques et bien organisées; les participants font preuve d'une grande discipline, ne causent pas de troubles et ne permettent pas l'extrémisme dans leurs rangs. Ils montrent qu'ils sont prêts pour une négociation civilisée et digne. Dans la quasi-totalité de ces cas, les travailleurs demandent la levée des restrictions à la constitution de syndicats, comme demandé par les conventions n°s 87 et 98.

Une porte s'ouvre dans le pays aujourd'hui. Nous espérons que le gouvernement se saisira de cette opportunité en levant les restrictions aux droits syndicaux, et en particulier sur la création de la KNPRK. La situation reste toutefois particulièrement préoccupante et mérite toute l'attention de l'OIT.

Interprétation du russe: Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je représente le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui a souffert de la dissolution de la KNPRK. Malheureusement, le gouvernement ignore les recommandations de l'OIT et dissout les syndicats indépendants; les tentatives d'enregistrement des syndicats demeurent infructueuses. Nous continuons d'essayer le refus du ministère de la Justice pour des motifs fallacieux.

L'enregistrement officiel des syndicats signifie que, si un syndicat n'est pas enregistré, il ne peut pas participer à la négociation collective, ce qui entraîne des conflits sociaux, y compris celui auquel nous avons assisté en janvier 2022. Des manifestations et des rassemblements sont déclarés illégaux, et la dissolution de ces organisations à laquelle nous assistons fait que les travailleurs sont licenciés quand ils expriment leurs revendications. Aucun mécanisme ne protège leurs droits. Ils sont privés de leurs droits. Il n'y a pas de conventions collectives et, dans un secteur où les profits sont élevés, les travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts, en particulier dans les domaines qui produisent des produits de grande valeur et qui engendrent des profits élevés. Il est nécessaire de mettre un terme à ces comportements et de légaliser les syndicats, en garantissant leur protection et en leur accordant des droits face à leurs employeurs, en donnant à mon organisation, la KNPRK, un statut juridique. Tout cela est conforme aux recommandations de la commission d'experts et de la mission, ainsi qu'aux dispositions de la convention.

Nous vous prions, mesdames et messieurs les membres de la commission, de prendre les mesures nécessaires pour garantir que cela se produira.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Tout d'abord, si vous me le permettez, je souhaiterais remercier toutes les personnes qui se sont exprimées au nom de gouvernements et d'associations de travailleurs et d'employeurs. Nous accueillons avec satisfaction vos commentaires sur le droit et la pratique dans notre pays.

Je tiens à dire que, pour parvenir à la paix sociale dans notre pays, le Président, en mars, a adressé un message à la population du Kazakhstan dans lequel il a défini les projets de réforme visant à moderniser notre pays. Cette réforme établirait la base d'un nouveau Kazakhstan. Même si les éléments clés ont déjà été mentionnés, je pense qu'il est utile de les

rappeler. Il s'agit de réformes politiques établissant de grandes orientations par une démocratisation accrue et le renforcement des droits de l'homme. À ce sujet, je tiens à dire que demain, littéralement demain, un référendum se tiendra dans notre pays sur les changements à la Constitution.

L'essence de ces changements vise à moderniser le système politique et à faire la transition vers une république présidentielle dotée d'un Parlement fort. Il s'agit d'un système qui permettra de trouver le meilleur équilibre qui soit entre des institutions pertinentes, ou connexes, dans le pays et de garantir la bonne gouvernance du Kazakhstan.

Conformément aux instructions du Président, le gouvernement a confirmé le programme de hausse des salaires dans le pays; il s'agit d'un programme incluant plusieurs systèmes au sein de la réforme, en particulier dans la sphère sociale. Le ministre a rédigé un code social qui prévoit notamment la mise en œuvre de plusieurs mesures visant à supprimer l'inégalité et à garantir les droits de nos citoyens. Il y aura plusieurs domaines clés pour la protection sociale et cela concernera les citoyens tout au long du cycle de la vie, de la naissance au grand âge.

S'agissant des questions relatives aux poursuites pénales, je tiens à nouveau à souligner que toutes les questions relatives aux poursuites pénales relèvent du ministère public. Ces poursuites pénales ne sont pas liées à des activités syndicales. Ces deux dernières années, il n'y a pas eu de poursuites pénales à l'égard de syndicalistes. En ce qui concerne le Code pénal et les sanctions additionnelles relatives à certaines activités, je tiens à dire que ces sanctions additionnelles sont prononcées par les tribunaux. Cela est régi par le décret d'avril de cette année. À l'heure actuelle, des comités interministériels examinent cette question et une série de règles est proposée en vue d'améliorer le Code pénal administratif. Ces travaux sont menés au sein de notre ministère également. Nous apportons notre contribution et nous nous préparons à y contribuer davantage, à contribuer au groupe interministériel sur les éventuels changements au Code pénal, avec la participation du ministère public.

S'agissant de la question de l'enregistrement, comme je l'ai dit, plusieurs changements, en cours, permettent d'améliorer la capacité des syndicats à représenter les intérêts de leur travail. Aucune complication n'a surgi de ces processus. Il y a des complications individuelles s'agissant de l'enregistrement de syndicats, et celles-ci sont examinées au cas par cas, en particulier au sein du groupe de travail qui existe au ministère de la Justice. Toute complication qui survient peut être examinée et nous pouvons élargir le groupe de travail pour inclure des représentants de travailleurs et d'employeurs.

Les changements qui seront proposés cette année viseront à améliorer la législation actuelle sur l'enregistrement des personnes morales, et nous espérons que les difficultés individuelles, d'ordre technique et juridique, pourront être réglées et que leur statut en tant que personne juridique pourra être confirmé. Nous étudions les liens entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT. Je pense qu'il convient d'affirmer qu'il y a des tâches qui leur sont assignées dans la Constitution et au sein de leurs organisations. Les règles qui existent ne constituent pas des obstacles à leur participation à des organisations internationales, que l'on parle de formations ou d'activités. Il y a une liste d'organisations qui mènent des travaux bénéfiques et toutes figurent sur cette liste. Il sera possible d'élargir cette liste afin d'y inclure d'autres organisations qui servent les intérêts des travailleurs et des employeurs. La question du financement depuis l'étranger et l'interdiction de ce financement pour les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas à l'examen.

Permettez-moi à nouveau d'insister sur le fait que, lors de la mission de contacts directs, nous avons informé nos partenaires internationaux du fait que la NCE ne représentait pas les intérêts des organisations d'employeurs. Nous avons été très clairs sur ce point. Les

représentants de la NCE ont été exclus. Nous travaillons exclusivement avec des organisations d'employeurs qui représentent les intérêts des employeurs, et nous continuerons à faire connaître la façon dont la représentation des intérêts des employeurs fonctionne, en représentant effectivement les intérêts des entreprises, y compris des petites entreprises. Nous travaillons donc avec nos partenaires sociaux pour dire que nous travaillerons sur un projet de loi séparé sur les associations d'employeurs. C'est une activité que nous engagerons très prochainement afin que nous puissions clairement établir le rôle et les tâches de nos organisations d'employeurs.

Une fois encore, permettez-moi de réaffirmer l'engagement de mon gouvernement en faveur du respect des normes internationales. Nous faisons tout notre possible pour garantir que notre droit et notre pratique sont conformes aux dispositions de la convention.

Membres travailleurs – Nous avons pris note des informations écrites et orales du gouvernement du Kazakhstan et nous remercions les intervenants pour leurs contributions.

Nous craignons que les intentions affichées par le gouvernement ne se traduisent toujours pas concrètement dans la pratique.

Il convient d'engager un véritable dialogue social afin de lever les obstacles, tant légaux que pratiques, auxquels les organisations syndicales sont confrontées dans l'exercice de leur liberté syndicale.

En ce qui concerne les procédures d'enregistrement et de réenregistrement, nous invitons le gouvernement à revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats afin d'y intégrer des syndicats indépendants.

Le gouvernement veillera dans ce cadre à garantir l'efficacité, l'impartialité et l'indépendance de ces procédures d'enregistrement et examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, les actions à entreprendre afin de lever durablement les obstacles tant légaux que pratiques à l'enregistrement des syndicats.

Il veillera aussi tout particulièrement à lever les obstacles arbitraires dressés à l'enregistrement du Congrès des syndicats libres ainsi que du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

La requalification de l'infraction pénale d'incitation à une grève déclarée illégale en infraction administrative ne permet pas de mettre la législation kazakhe en conformité avec la convention.

Le simple fait d'appeler à une grève pacifique ne devrait faire l'objet d'aucune sanction, qu'elle soit pénale ou administrative, et nous demandons que toute sanction prévue à ce titre dans la législation soit abrogée.

Le gouvernement veillera également à abroger la sanction pénale qui permet de priver les syndicalistes du droit d'exercer toute fonction syndicale. Nous demandons par ailleurs à ce que cette sanction, infligée à M^{me} Karhkova ainsi qu'à M. Baltabay, soit levée dans les plus brefs délais.

Nous demandons au gouvernement de renforcer ses efforts pour mener des enquêtes sérieuses sur les faits de violence perpétrés à l'égard de syndicalistes et qu'il poursuive et condamne leurs auteurs au moyen de sanctions dissuasives, en particulier dans l'affaire de M. Senyavsky.

Pour finir, nous demandons au gouvernement de lever l'interdiction de bénéficier de l'assistance financière d'organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs et de n'imposer aucune condition qui entrave le droit à cette assistance contenu dans l'article 5 de la convention.

Nous croyons comprendre que le pays est engagé dans un processus de réformes à la suite des événements tragiques de janvier de cette année. Le temps est venu de répondre aux causes profondes de ces tensions sociales dans le pays. Nous sommes d'avis que ces causes sont notamment à trouver dans les graves limitations de la liberté syndicale, l'absence de négociation collective sur les questions socio-économiques et plus généralement l'inexistence d'un véritable dialogue social.

Nous souhaitons dès lors que notre commission répète l'ensemble des recommandations formulées au cours des années précédentes et en appelons au gouvernement pour qu'il mette en œuvre dans les plus brefs délais l'ensemble de ces recommandations ainsi que celles que nous lui adressons cette année, et tout cela afin d'éviter que le Kazakhstan, en effet, ne reste un cas récurrent.

Nous invitons le gouvernement à établir un plan d'action, assorti de délais déterminés, en vue d'assurer la réalisation de l'ensemble de ces recommandations. À cet effet, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue d'établir, de mettre en œuvre et d'évaluer ce plan d'action en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales.

En particulier, nous demandons au gouvernement de recourir systématiquement et continuellement à l'assistance technique du BIT dans le cadre des travaux du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats.

Le gouvernement fera un rapport complet à la commission d'experts, avant sa prochaine session ainsi qu'avant sa session de mars 2023, sur les initiatives prises en vue de réaliser les recommandations qui lui seront adressées par notre commission.

Membres employeurs – Nous avons très attentivement écouté les interventions du gouvernement et toutes celles qui ont suivi.

Compte tenu de tout ce qui a été dit, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de prendre des mesures appropriées pour régler la question de l'enregistrement de la KNPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie et de dialoguer avec les partenaires sociaux sur les questions qui concernent l'enregistrement de syndicats et les difficultés rencontrées à ce propos. Nous prenons en particulier note des propos du gouvernement sur la NCE et sur son intention d'élaborer un projet de loi concernant les associations d'employeurs.

Nous prions donc le gouvernement de faire en sorte que la NCE, conformément à la loi, se retire complètement du dialogue social et de la négociation collective et qu'elle laisse ce domaine de compétence à des organisations d'employeurs libres et indépendantes. Ce système d'accréditation des organisations d'employeurs dans la NCE devrait être supprimé.

En outre, compte tenu du fait que le gouvernement a dit qu'il avait l'intention de rédiger un projet de loi sur les associations d'employeurs, nous notons que, pour renforcer davantage la reconnaissance de la liberté syndicale des employeurs et de leurs organisations, il conviendrait d'adopter une loi ou une réglementation qui fixe l'indépendance et l'autonomie des organisations d'employeurs, ainsi que les conditions de leur participation au dialogue social et à la négociation collective aux différents niveaux.

De plus, les membres employeurs relèvent que l'élaboration d'un tel texte devrait se faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

En outre, nous prions instamment le gouvernement d'envisager d'étendre la liste qui figure dans l'ordonnance n° 177 du 9 avril 2018 afin de couvrir les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, telles que la CSI et l'OIE.

En dernier lieu, nous prions le gouvernement de fournir un rapport sur les avancées à ce sujet et sur les mesures prises pour répondre aux questions posées au cours de la discussion d'aujourd'hui, d'ici au 1^{er} septembre 2022.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note du caractère persistant de ces problèmes de longue date et de la précédente discussion de ce cas par la commission, en dernier lieu en 2021.

La commission a regretté que ses précédentes recommandations n'aient pas été totalement prises en considération.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement d'agir en consultation avec les partenaires sociaux pour:

- **faire en sorte que les allégations de violence à l'encontre de syndicalistes fassent l'objet d'enquêtes exhaustives, notamment dans le cas de M. Senyavsky;**
- **autoriser une enquête indépendante sur les événements de Janaozen, en janvier 2011;**
- **mettre un terme aux pratiques de harcèlement judiciaire de dirigeants et membres syndicaux exerçant des activités syndicales licites et abandonner tous les chefs d'accusation injustifiés, y compris l'interdiction faite à des syndicalistes d'occuper l'une ou l'autre fonction dans un organisme public ou une organisation non-gouvernementale;**
- **résoudre la question de l'enregistrement du KSPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie (STUFECE) afin de leur permettre de jouir sans plus de délai de la pleine autonomie et de l'indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, de remplir leur mandat et de représenter leurs membres;**
- **Engager le dialogue avec les organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs afin de revoir les questions relatives à leur enregistrement en droit et dans la pratique en vue de surmonter les obstacles existants;**
- **revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'évaluer les sujets de préoccupation concernant l'enregistrement des organisations syndicales, afin d'assurer la pleine participation d'organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs à ce groupe de travail;**
- **s'abstenir de faire preuve de favoritisme à l'égard d'une organisation syndicale donnée et cesser immédiatement toute ingérence dans la constitution et la gestion des organisations syndicales;**

- supprimer les obstacles existants, en droit et dans la pratique, au fonctionnement des organisations d'employeurs libres et indépendantes dans le pays;
- supprimer les obstacles existants, en droit et dans la pratique, au fonctionnement des organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs dans le pays, en particulier abroger les dispositions de la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs (NCE) relatives à l'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE;
- veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne soient pas empêchées de recevoir une aide financière, ou autre, de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs et élargir la liste de l'ordonnance n° 177 du 9 avril 2018 pour inclure des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs telles que la CSI et l'OIE; et
- mettre en œuvre intégralement la feuille de route de 2018.

La commission prie le gouvernement d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, un plan d'action assorti de délais pour la mise en application des présentes conclusions. Afin d'élaborer, d'appliquer et d'évaluer ce plan d'action, la commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau sur une base permanente à cet égard.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Libéria (ratification: 1962)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je vous transmets les salutations du gouvernement du Libéria et vous remercie pour le soutien qui nous a permis d'être présents à cette séance. Le gouvernement du Libéria accorde une grande importance à cette séance qui concerne la convention n° 87, une convention fondamentale ratifiée par le Libéria. Le gouvernement a le plaisir d'apporter des réponses à la commission d'experts sur les cas portés devant cette commission au sujet de la convention.

Cas n° 3202: le gouvernement du Libéria souhaite faire savoir à la commission que les travailleurs qui auraient été licenciés sur fondement de discrimination antisyndicale ont été pleinement réintégrés, sans perte de prestations. Cela a été réalisé à travers un dialogue social; par conséquent, la discrimination antisyndicale ne peut être établie. Le gouvernement a également demandé à Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) de soumettre à nouveau ses statuts, conformément à la recommandation de la commission d'experts, ce qu'elle a fait. Cependant, il ressort de l'examen des statuts que l'affiliation à l'association n'est pas limitée au secteur privé mais inclut des travailleurs régis par le règlement de la fonction publique. Une vérification de la garantie de la protection des droits des agents de la santé nationaux est nécessaire. Le gouvernement a organisé, par l'intermédiaire du ministère du Travail et avec l'aide du bureau régional du BIT, une conférence de trois jours, avec les partenaires sociaux, en novembre 2018, dans le but d'harmoniser un plan de travail décent applicable pour tous les travailleurs. Les délibérations des recommandations de la

conférence ont été interrompues à cause de la pandémie de COVID-19, qui a détourné l'attention du ministère du Travail et des partenaires sociaux sur la préservation des emplois existants, en particulier dans les secteurs les plus touchés.

Cas n° 3081: le gouvernement du Libéria souhaite faire savoir à la commission que l'enquête sur le cas des deux travailleurs alléguant avoir été victimes d'une discrimination antisyndicale a été rouverte. Les travailleurs ont été invités à participer à l'enquête mais se sont abstenus de se présenter malgré plusieurs convocations. Le gouvernement souhaite désormais se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour donner suite aux recommandations de la commission visant à solutionner le cas n° 3081 de manière appropriée.

Membres employeurs – S'agissant du contexte, il s'agit d'examiner une convention fondamentale, la convention n° 87, convention à jour, ratifiée par le Libéria en mai 1962. Des observations ont déjà été émises dans ce cas en 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021, ce qui en fait un thème plutôt constant au cours des dernières années.

Les principales questions sur lesquelles la commission d'experts s'est prononcée, sont les suivantes: l'absence de pleine reconnaissance du NAHWUL, les informations demandées sur les dispositions juridiques garantissant que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, une demande similaire concernant les travailleurs maritimes, ainsi que la nécessité de modifier l'article 45.6 de la loi de 2015 sur le travail décent, avec l'objectif de garantir que le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels soit pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

En ce qui concerne la définition des services essentiels par le Conseil national tripartite, la commission a demandé des informations sur le fonctionnement dans la pratique du processus de désignation, et a demandé au gouvernement de préciser si le président est également lié par la définition de la notion de services essentiels énoncée à l'article 41.4(a) de la loi.

Le Libéria a ratifié 25 conventions dont 6 des 8 conventions fondamentales, 2 conventions de gouvernance et 17 conventions techniques. Le Libéria a ratifié la convention n° 87 en 1962.

Nous notons que le gouvernement du Libéria n'a fourni aucune information écrite complémentaire sur ce cas avant cette séance. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, nous notons qu'elles soulèvent des questions concernant le droit de grève et des questions connexes qui ne relèvent pas du champ d'application de la convention. C'est pourquoi, comme il est d'usage de faire, les employeurs ne feront pas de commentaires à leur sujet et les conclusions ne traiteront pas de ces questions.

La commission d'experts a pris note des allégations de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) au sujet de la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique et l'arrestation de dirigeants syndicaux. Les membres employeurs notent que la dissolution d'organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être soit régie par les statuts de l'organisation, soit par un tribunal. Une dissolution automatique par la loi n'est pas conforme à l'article 4 de la convention, qui prévoit que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne soient pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. En outre, conformément à l'article 3 de la convention, il appartient aux organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer dans leurs statuts les règlements et procédures de dissolution, à l'initiative de leurs membres. Cela doit être régi par la loi.

En ce qui concerne les arrestations de dirigeants syndicaux, nous exprimons nos préoccupations et appuyons la demande de la commission d'experts au gouvernement de fournir des informations complètes sur la question d'ici le 1^{er} septembre 2022.

Pour ce qui est des allégations concernant le déni de reconnaissance légale du NAHWUL, le gouvernement a répondu que le ministère de la Santé reconnaît depuis 2018 une existence fonctionnelle à cette association en tant qu'organe représentatif de ses membres, dans l'attente de la révision des législations nationales pertinentes. Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir des informations complémentaires au sujet des autres allégations en suspens soulevées par ce syndicat, ainsi que des informations sur les mesures spécifiques prises pour que cette organisation puisse obtenir rapidement la pleine reconnaissance juridique.

S'agissant du champ d'application de la convention, la commission d'experts a noté que l'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi de 2015 sur le travail décent, exclut de son champ d'application tout travail qui relève de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement reconnaît que la loi ne couvre pas les travailleurs du secteur public ordinaire et indique qu'une conférence nationale du travail s'est tenue en 2018 afin de créer un cadre pour l'harmonisation de la loi et des règlements de la fonction publique. Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations sur les progrès réalisés dans ce but et à préciser quelles dispositions légales garantissent que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, notamment les dispositions élaborées ou envisagées, en vue de leur promulgation, ainsi que les perspectives de délais à cet égard.

En outre, la commission d'experts a noté que les officiers et membres d'équipage, ainsi que toute autre personne employée ou en formation sur les navires, sont également exclus du champ d'application de la loi en vertu de l'article 1.5(c)(i) et (ii). Le gouvernement a indiqué que la question de l'application des dispositions du règlement maritime libérien 10/318.2 est actuellement réexaminée, comme signalé dans le rapport du Libéria de 2022 sur la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations détaillées sur la manière dont les droits prescrits par la convention sont appliqués en droit et dans la pratique aux travailleurs maritimes.

La commission d'experts a noté que l'article 2.6 de la loi sur le travail décent prévoit que tous les employeurs et travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, puissent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier, et que l'article 45.6 de la même loi reconnaît le droit des travailleurs étrangers de s'affilier à ces organisations. Le gouvernement a indiqué que le droit de constituer des organisations est reconnu aux travailleurs étrangers et aux employeurs étrangers et que la création d'organisations composées exclusivement de travailleurs ou d'employeurs étrangers n'est pas interdite. Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations sur la manière dont l'article 45.6 de la loi sur le travail décent garantit que le droit de constituer des organisations et de défendre leurs intérêts professionnels est pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

S'agissant de la définition des services essentiels, comme déjà indiqué, les membres employeurs ne feront pas de commentaires sur cette question.

Membres travailleurs – Nous souhaitons tout d'abord réitérer notre position, différente de celle des membres employeurs, sur le droit de grève dans le cadre de la convention n° 87.

Le Libéria a ratifié la convention en 1962. La dernière fois que notre commission a examiné cette convention sur le Libéria, remonte à l'année 1990. L'espace de liberté d'action

des syndicats est de plus en plus restreint au Libéria. Le gouvernement ne cesse de s'immiscer dans les activités syndicales et ne respecte pas ses obligations au titre de la convention n° 87, que ce soit en droit ou dans la pratique. Nous voudrions porter à la connaissance de cette commission quelques exemples, qui sont source de préoccupations majeures à cet égard.

En novembre 2019, des travailleurs ont manifesté pacifiquement contre le non-paiement par le gouvernement de leurs indemnités et de leurs salaires depuis le mois de mars 2019. Les forces de sécurité du gouvernement, conjointement avec l'unité de soutien de la police et le service d'immigration du Libéria, ont été déployées pour disperser les manifestants. Nos collègues ont fait état de blessures liées au recours disproportionné aux forces de police pour briser la grève.

Entre décembre 2020 et janvier 2021, 298 dirigeants et membres du Syndicat national des boissons et des travailleurs du Libéria (NBIWUL) ont été licenciés par la direction d'une entreprise étatique. Le syndicat local a légitimement contesté ces licenciements massifs. En réponse, la direction de l'entreprise publique a annoncé qu'elle avait dissous le syndicat local au motif d'actes incompatibles avec la décence et d'une insubordination flagrante au travail, considérant que diriger une organisation syndicale de travailleurs est un privilège et non un droit.

En juin 2021, six travailleurs, membres du syndicat, ont été arrêtés et détenus au siège de la police nationale libérienne pendant quatre jours pour avoir organisé une manifestation pacifique. Dans le courant du mois de mai de cette année, le secrétaire général du NAHWUL a signalé une surveillance de ses activités par l'État ainsi que des menaces de mort contre sa personne. Nous sommes profondément préoccupés par le fait que le gouvernement se montre de plus en plus intolérant vis-à-vis de l'exercice par les travailleurs de leurs libertés civiles et de leurs droits du travail en vertu de la convention, et nous déplorons le recours aux violences policières pour empêcher les travailleurs de manifester pacifiquement et de faire grève dans le cadre de l'exercice légitime de leurs activités syndicales.

De manière plus générale, nous notons avec inquiétude les nombreux actes de discrimination antisyndicale, l'absence de recours possible pour les travailleurs et l'absence totale de volonté du gouvernement de remédier à cette situation.

Le gouvernement doit cesser de saper l'exercice des droits garantis par la convention. Nous exhortons le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations complètes au sujet de la dissolution du syndicat local par une entreprise d'État; du recours à la police pour disperser des grèves pacifiques; de l'arrestation de dirigeants syndicaux; ainsi que du licenciement abusif de travailleurs pour leur participation à des actions de grève.

L'interdiction à certaines catégories de travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier est un autre sujet de préoccupation. Tout d'abord, le gouvernement persiste à ne pas reconnaître légalement le NAHWUL. Le gouvernement a expliqué que, depuis 2018, le ministère de la Santé a reconnu une existence fonctionnelle du NAHWUL en tant qu'organe représentant ses membres, dans l'attente de la révision des lois nationales pertinentes. Nous rappelons que, en 2016, le NAHWUL a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale à ce sujet. Nous déplorons que, contrairement aux informations fournies par le gouvernement, il n'y ait eu aucun progrès en ce qui concerne le statut juridique et l'enregistrement du NAHWUL en tant que syndicat. Un ajournement supplémentaire ne serait pas acceptable.

En outre, la loi sur le travail décent de 2015 ne s'applique pas aux travailleurs couverts par la loi sur la fonction publique. L'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut de son

champ d'application les travaux relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement en a convenu et, bien qu'il ait évoqué l'organisation d'une conférence nationale du travail en 2018, dont l'objectif était de créer un cadre pour l'harmonisation de la loi et du règlement intérieur de la fonction publique, rien n'a été fait pour garantir que les travailleurs et les agents publics puissent exercer leur droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier, un droit protégé par la convention. Dans une récente jurisprudence, le tribunal a décidé que les associations de fonctionnaires ne sont pas couvertes par la loi sur le travail décent. Dès lors, elles ne sont pas admises comme membres du Congrès du travail du Libéria (LLC), organisation faîtière des syndicats du Libéria. Le tribunal a en conséquence déclaré que la conférence du LLC, qui s'est tenue le 30 mars 2022, et à laquelle l'Association des fonctionnaires a participé, était nulle et non avenue. Il s'agit là d'un revers majeur pour le mouvement syndical du Libéria et d'une interférence dans l'indépendance du LLC. Il ne fait aucun doute, comme l'a indiqué la commission d'experts, que tous les fonctionnaires, à la seule exception possible de ceux de la police et des forces armées, sont couverts par la convention n° 87. Nous exhortons à nouveau le gouvernement à prendre immédiatement des mesures pour l'enregistrement de l'Association des fonctionnaires et la réparation de tout préjudice causé au LLC à cet égard.

Troisièmement, l'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut, lui aussi, de son champ d'application, les officiers, les membres d'équipage, ainsi que toute autre personne employée ou en formation sur les navires. Nous notons que la commission d'experts a demandé au gouvernement d'indiquer de quelle manière les droits inscrits dans la convention sont garantis aux travailleurs maritimes, y compris aux stagiaires, et d'indiquer toute loi ou réglementation adoptée ou envisagée concernant cette catégorie de travailleurs. Malheureusement, le gouvernement n'a pas fourni les informations précises demandées par la commission d'experts à cet égard. Le gouvernement doit fournir des informations détaillées sur la manière dont, tant en droit que dans la pratique, ces droits spécifiques sont garantis aux travailleurs maritimes, y compris aux stagiaires. Nous référant aux commentaires de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, notamment en modifiant l'article 45.6 de la loi sur le travail décent, reconnaissant le droit des travailleurs étrangers de s'affilier à des organisations, afin de garantir que le droit de constituer des organisations de défense des intérêts professionnels des travailleurs étrangers soit pleinement reconnu, tant en droit que dans la pratique.

Enfin, en ce qui concerne la détermination des services essentiels, nous notons que l'article 4.1 de la loi sur le travail décent confère au Conseil national tripartite la mission d'identifier et de recommander au ministre, pour examen et décision, les services à considérer comme services essentiels. Bien que l'article 41.4(a) de la loi définisse les services essentiels comme ceux qui, de l'avis du Conseil national tripartite, s'ils étaient interrompus mettraient en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population, le Président de la République décide de désigner comme essentiel un service sans tenir compte de l'avis de la Conseil national tripartite. La question est donc de savoir si le Président est lié par la définition des services essentiels de l'article 41.4(a). Nous devons affirmer à nouveau que le respect de l'état de droit et des libertés civiles est essentiel à l'exercice de la liberté d'association et nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que le pouvoir du Président de désigner tout service comme essentiel soit conforme à la convention.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention n° 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Libéria. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine (UA) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), ainsi que par l'inclusion du Libéria parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous prenons note avec préoccupation des observations des organisations syndicales concernant les allégations de violations de la liberté syndicale et du droit syndical, y compris le droit de grève, et en particulier le recours aux forces de police pour briser des grèves pacifiques, l'arrestation de dirigeants syndicaux et le licenciement injustifié de travailleurs en raison de leur participation à un mouvement de grève. Nous soutenons l'appel de la commission au gouvernement pour qu'il fournisse sa réponse à ces allégations.

En ce qui concerne le champ d'application de la convention, nous rappelons que tous les travailleurs, sans distinction aucune, sont couverts par la convention, y compris les travailleurs du secteur public. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police doit être déterminée par les lois ou règlements nationaux.

Nous nous faisons l'écho de la demande de la commission au gouvernement de fournir des informations spécifiques sur l'évolution de la situation à cet égard, en particulier en ce qui concerne les travailleurs du secteur public et les travailleurs maritimes, y compris les stagiaires, qui ne peuvent être considérés comme faisant partie des forces armées ou de la police. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur le processus de désignation des services essentiels par le Conseil national tripartite et le Président.

Nous nous félicitons des informations déjà fournies par le gouvernement sur la loi de 2015 sur le travail décent, mais nous tenons également à souligner l'obligation du gouvernement de veiller à ce que le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels soit aussi pleinement accordé aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent attachés à leur coopération et leur partenariat étroit avec le Libéria. Cette coopération pourrait également inclure une assistance technique spécifique dans le cas où le Libéria déciderait d'avancer vers la ratification des deux conventions fondamentales qu'il n'a pas encore ratifiées, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

Membre travailleuse, Canada – La loi de 2015 du Libéria sur le travail décent dispose clairement qu'elle s'applique à tous les travaux effectués dans la juridiction de la République. Il existe néanmoins une clause dérogatoire à l'article 1.5 qui en exclut les travaux relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique.

Les questions impactant tous les fonctionnaires sont régies par des règlements qui, selon le LLC et l'Association des fonctionnaires, sont contraires à l'article 17 de la Constitution du Libéria, laquelle reconnaît le droit de libre affiliation à des syndicats.

Les défauts d'application de la convention incluent le refus d'accorder la reconnaissance légale au NAHWUL et l'exclusion par décision de justice du champ d'application de la loi sur le travail décent de l'Association des fonctionnaires du Libéria, de sorte que cette association ne puisse pas s'affilier au LLC. Dans ces cas, les interprétations judiciaires limitées de la loi sur le travail décent, concentrées sur les dispenses dérogatoires, restreignent drastiquement les droits des travailleurs libériens à la liberté d'association.

Le gouvernement, tout en cherchant à faire des employés des services publics des travailleurs de services essentiels, devrait comprendre que la classification en tant que travailleur des services essentiels ne fait pas obstacle au droit à la liberté d'association. La classification et la compilation des listes des services essentiels obéissent à un processus tripartite approfondi qui ne doit pas être utilisé comme un moyen de porter atteinte aux droits des travailleurs et de mettre en péril les relations professionnelles.

En outre, le Libéria est partie au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dont les articles 6 et 7 protègent le droit au travail et l'article 8 protège les droits des travailleurs de constituer des syndicats et de s'affilier au syndicat de leur choix. Il est également signataire de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples dont l'article 10 garantit à chaque individu le droit à la liberté syndicale.

Nous appelons le gouvernement du Libéria à respecter ses obligations en vertu de la convention et des instruments universels relatifs aux droits de l'homme pour garantir aux travailleurs leur droit à la liberté syndicale.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Au nom du groupe des employeurs de la République démocratique du Congo, il nous revient de nous appesantir sur le cas individuel d'un pays frère qui est le Libéria, lequel cas se rapportant à la convention n° 87. Nous saluons non seulement le fait que la loi de 2015 sur le travail décent de ce pays frère, sauf erreur de ma part, est la seule au monde dont le titre fait directement référence à l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, mais aussi le fait qu'en juin 2006 le Libéria a été le premier pays au monde à ratifier la convention sur le travail maritime de l'OIT.

En s'appesantissant sur ce cas individuel, il y a lieu d'aborder la question du défaut de reconnaissance juridique du NAHWUL par le gouvernement, allégué par ledit syndicat. Il y a une évolution relative à la pleine reconnaissance juridique dudit syndicat. À ce stade-ci, il revient au gouvernement de communiquer à la commission d'experts les informations additionnelles spécifiques et concrètes sur les mesures prises pour accorder cette pleine reconnaissance juridique.

Aussi, l'article 1.5(c) de la loi de 2015 sur le travail décent exclut de son champ d'application une catégorie de travailleurs maritimes et les stagiaires. Mais, contrairement à l'allégation du gouvernement qui soutient que la catégorie des travailleurs susmentionnés bénéficie des droits énoncés par la convention, nous souscrivons pleinement à la position de la commission d'experts, notant que le gouvernement n'a pas fourni des informations additionnelles spécifiques et concrètes démontrant à suffisance comment les prérogatives énoncées dans ladite convention sont garanties à ces travailleurs maritimes. En conséquence, nous invitons le gouvernement à le faire, en droit et dans la pratique.

S'agissant de l'article 45.6 de ladite loi, il ne se conforme pas à l'article 2 de la convention n° 87 et, de ce fait, ladite disposition légale nécessite sa suppression, si ce n'est sa modification.

Enfin, il nous revient de marteler que le droit de grève n'est pas prévu dans la convention n° 87 de l'OIT. Cette dernière n'a d'ailleurs pas été rédigée dans ce sens par les mandants tripartites à l'époque de son élaboration et de son adoption. L'historique législatif de la convention est indiscutablement clair. Le rapport préparatoire de l'OIT de 1948 précise que la convention en question concerne la liberté syndicale et non le droit de grève. De plus, lors des discussions sur la convention pendant les Conférences internationales du Travail de 1947 et 1948, aucun amendement concernant le droit de grève n'a été adopté ni même soumis.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je tiens à souligner que la question dont est saisie la commission concerne des violations de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation par le gouvernement du Libéria. Je note également dans le rapport de la commission d'experts que les employés de la fonction publique et les travailleurs maritimes, ainsi que d'autres catégories énumérées dans la loi sur le travail décent de 2015, ne jouissent pas du droit à la liberté d'association.

Je note également que le Libéria a ratifié la convention le 25 mai 1962. De 1962 à 2022, se sont écoulés environ soixante ans, sans que les travailleurs de la fonction publique jouissent de leurs droits à la liberté syndicale. Année après année, le gouvernement est présent à la Conférence internationale du Travail; je me demande ce qu'il pense de la conformité de son propre pays.

Je note également que, en 2015, le gouvernement a promulgué la loi sur le travail décent. Cependant, je suis surpris de constater qu'il y a des dispositions indécentes dans la loi, en particulier l'article 1.5(c) qui exclut les fonctionnaires publics et les travailleurs maritimes de son champ d'application. De quel travail décent le gouvernement parle-t-il alors que certaines catégories de travailleurs ne sont pas autorisées à se syndiquer ou à s'affilier à des fédérations et à négocier collectivement.

Nous comprenons tous que l'un des piliers de l'Agenda du travail décent est la promotion et la protection des droits des travailleurs. Comme expliqué par les travailleurs du Libéria et statué par les tribunaux libériens, leurs droits sont bafoués. Six jours avant le début de cette Conférence, le 20 mai 2022, un tribunal du Libéria, du comté de Montserrado, a jugé que les travailleurs de la fonction publique n'avaient aucun droit en vertu de la loi sur le travail décent. Alors, le gouvernement doit nous dire où sont inscrits ces droits.

Permettez-moi de partager certaines des meilleures pratiques de mon pays, l'Afrique du Sud. Nous n'avons ratifié cette convention qu'en 1996, trente-quatre ans après la ratification par le Libéria. C'était peu de temps après le démantèlement du régime d'apartheid et de ses politiques en 1994. Notre Constitution et nos lois du travail reconnaissent le droit à la liberté syndicale de tous les travailleurs, y compris les travailleurs de la fonction publique; ils jouissent tous du droit à la liberté syndicale. Ils ont en outre leurs propres syndicats, qui sont affiliés aux fédérations du pays. Notre gouvernement est allé plus loin en accordant ces droits aux soldats, aux policiers et aux travailleurs des services correctionnels. Ils ont aussi des syndicats qui les représentent et négocient pour leurs membres. Ces syndicats sont affiliés à des fédérations.

Je voudrais par conséquent inviter le gouvernement du Libéria et ses partenaires sociaux à visiter mon pays pour voir par eux-mêmes. Mon appel concerne uniquement la mise en conformité.

Membre travailleur, Ghana – Je prends la parole au nom des Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest (OTUWA). Les travailleurs de l'Afrique de l'Ouest s'étonnent de ce que le Libéria reste le seul État membre de la CEDEAO et de l'UA qui refuse de reconnaître le droit des travailleurs du secteur public de constituer des syndicats ou de s'affilier à des syndicats de leur

choix. À ce jour, le gouvernement ne peut avancer aucune justification valable à cette situation. On ne peut s'attendre à ce que les instruments de l'UA et de la CEDEAO, comme ceux de l'OIT, soient respectés quand le gouvernement continue de les bafouer en toute impunité.

Les dispositions de la convention n° 87 ont amplement démontré que la protection et le respect du droit d'organisation et de négociation collective profitent au marché national du travail et contribuent à l'harmonisation du monde du travail. On ne peut admettre que le gouvernement, ainsi que ses responsables actuels, tout comme ceux qui les ont précédés, persistent à considérer et à traiter les travailleurs syndiqués comme une menace. Ces mêmes responsables sont regroupés en tant que politiciens dans le cadre des plateformes des partis politiques.

Cette convention confère aux gouvernements la tâche d'assurer l'application correcte et effective de ses dispositions. Elle ne reconnaît ni n'accorde au gouvernement le pouvoir ou le privilège d'administrer à sa guise les droits de l'homme et du travail sur la libre affiliation syndicale. L'article 1 de la convention met précisément l'accent sur le fait que les travailleurs, sans distinction, doivent jouir du droit de s'organiser librement dans le but de faire avancer leurs droits dans le monde du travail. Il est immoral, dangereux et inacceptable que le ministère de tutelle libérien s'arroge le droit d'appliquer de manière discriminatoire les dispositions de la convention.

À l'occasion de la récente convention du LLC, des invités ont été témoins des menaces proférées par le ministre du Travail, sur les lieux mêmes de l'événement. Il a déclaré de manière péremptoire que les travailleurs du secteur public n'étaient pas admis à participer à la LLC ni à être élus en tant que dirigeants de la Centrale nationale du travail, en conséquence de quoi, le ministère n'a pas désigné les dirigeants élus par le LLC comme représentants légitimes des travailleurs à cette conférence. Ce n'est que grâce à la manifestation organisée par la CSI-Afrique et la CSI auprès du Comité d'accréditation de la Conférence, que le ministère s'est vu obligé de revenir sur sa décision.

Les syndicats sont les organisations représentatives légitimes du monde du travail; ils reflètent ses aspirations et traduisent ses besoins matériels réels dans des actions collectives, en vue de changements. Ce sont des agents de changement et de transformation. Nous sommes convaincus que si le gouvernement revoyait son attitude envers les travailleurs du secteur public, le pays y gagnerait. Nous exhortons cette commission à appeler le gouvernement à prendre des mesures adaptées, assorties de délai, afin d'assurer l'application effective de la présente convention.

Membre travailleuse, France – Des violations graves de la convention ont lieu au Libéria, et ce en contradiction totale avec les engagements pris en 2015. En effet, en juin 2015, la Présidente du Libéria promulguait la loi sur le travail décent, première législation du travail dans ce pays depuis les années cinquante. Avec cet acte, pour la deuxième fois, ce pays africain se montrait précurseur dans la promotion des normes de l'OIT. En juin 2006, le Libéria avait été le premier pays du monde à ratifier la MLC, 2006. En 2015, il adoptait la première législation du travail au monde à faire explicitement référence à l'Agenda du travail décent dans son titre. Qui plus est, l'engagement du Libéria envers cet agenda allait bien au-delà du titre d'une nouvelle loi. Cette dernière énonçait clairement ses objectifs, et le tout premier d'entre eux était de promouvoir le travail décent au Libéria. Entre autres, cela devait correspondre à un environnement favorable à la création d'emplois de qualité et être censé permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits au travail.

La loi en gestation faisait explicitement la promotion des droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans son chapitre II

section 2.6, spécifiant que chacun était libre d'adhérer à l'organisation de son choix sans autorisation préalable et que chacun pouvait s'engager dans une grève ou un lock-out en accord avec le chapitre 41.

Mais, à la lecture plus attentive du chapitre 41 de la loi sur le travail décent de 2015, il apparaît que des restrictions importantes au droit de grève étaient déjà prévues, et le titre de ce chapitre, au 41.2 «Interdictions de certaines grèves et lock-out», est tout à fait explicite.

De plus, dans son jugement, prononcé en mars 2020 puis renforcé en mai 2022, la Cour civile de Montserrado réitère le fait que le Syndicat «Civil Servant Association of Liberia» (CSAL) ne peut bénéficier des droits octroyés par la loi sur le travail décent au prétexte que les employés du secteur public du Libéria ne sont pas autorisés à se syndiquer et que leurs organisations ne sont pas autorisées à adhérer au «Liberia Labour Congress».

Au regard de tant de restrictions à la convention n° 87, les violations sont avérées, et les jugements rendus par la cour le confirment. Il s'agit donc pour le gouvernement de se mettre en conformité avec la convention, qu'il a ratifié en 1962, et de ne pas se prévaloir d'avancées en matière de travail décent dès lors que des observations de la CSI-Afrique, reçues le 31 août 2021, dénoncent: la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique; le recours aux forces de police pour briser des grèves pacifiques; l'arrestation de dirigeants syndicaux; et le licenciement injustifié de travailleurs en raison de leur participation à un mouvement de grève.

Membre travailleuse, République de Corée – Je prends la parole au nom des travailleurs de la République de Corée et des États-Unis d'Amérique. Tout d'abord, je voudrais m'associer aux préoccupations exprimées par mes collègues syndicalistes au sujet de la persistance de l'exclusion des fonctionnaires, des employés des entreprises publiques et des travailleurs maritimes du champ d'application de la loi sur le travail décent de 2015. L'article 2 de la convention couvre tous les travailleurs, à l'exception de ceux des forces armées et de la police.

Ainsi que noté dans le rapport de la commission d'experts, le gouvernement n'a toujours pas harmonisé les dispositions légales existantes, notamment la loi sur la fonction publique, afin de garantir de manière appropriée le droit des travailleurs du secteur public de constituer des syndicats. Les conséquences de cette incertitude législative sont claires puisque le NAHWUL ne jouit toujours pas de la pleine reconnaissance légale qui lui permettrait de négocier avec le ministère de la Santé. Ce retard incompréhensible est particulièrement honteux compte tenu du rôle essentiel et héroïque que les travailleurs de la santé ont endossé dans la lutte contre la pandémie de COVID-19.

Dans le secteur privé, des signalements inquiétants font état d'une grande entreprise multinationale de pneus et de caoutchouc qui a converti ses employés en «entrepreneurs indépendants», démolissant ainsi le syndicat au moyen d'une classification artificielle de ses employés. Nous appelons le gouvernement à accorder au NAHWUL la pleine reconnaissance légale; à mener une enquête au sujet des allégations de classification tendancieuse des emplois dans les plantations de caoutchouc; et à revoir sa législation nationale du travail en suivant les recommandations de la commission d'experts.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je suis Edwin B. Cisco, représentant le LLC. Je ne peux me joindre à la Conférence internationale du Travail parce que le gouvernement, représenté par le ministère du Travail, a refusé d'admettre les travailleurs du secteur public du Libéria comme faisant partie du LLC; nous ne sommes pas habilités à participer à cette Conférence.

Nous vous présentons nos salutations et vous remercions pour cette opportunité qui nous est donnée de prendre la parole au nom des travailleurs du Libéria.

L'ensemble du corps politique de notre pays, ainsi que sa structure de gouvernance, sont fondés sur la discrimination. Le mouvement ouvrier n'y échappe pas et supporte le poids des lois discriminant les travailleurs du secteur public et ceux de la marine, les empêchant de s'organiser ou de constituer des syndicats. Ceci est prétendument justifié par le souci de protéger l'État, en dépit de la Constitution nationale, et au détriment des travailleurs et du peuple Libérien. La Constitution de notre pays, le plus ancien des États Membres africains de l'OIT, garantit aux travailleurs, sans distinction, la liberté syndicale. La convention dont nous discutons aujourd'hui est sujette à de graves violations par notre gouvernement. Je suis en accord total avec la déclaration de notre porte-parole au sujet des conclusions du rapport de la commission d'experts de 2022. Permettez-moi d'informer cette commission, à l'appui de ces conclusions, qu'au Libéria, les travailleurs du secteur public qui composent le Syndicat national des enseignants, l'Association des fonctionnaires et le NAHWUL se voient refusé le droit de s'organiser, de constituer des syndicats et de s'affilier au LLC. Le gouvernement utilise à cette fin une loi discriminatoire appelée règlement de la fonction publique. En 2015, le gouvernement a adopté la loi sur le travail décent, qui prévoit que, à l'article 1.5(c)«(i) sauf disposition expresse, la loi ne s'applique pas au travail relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique, telle qu'elle figure au chapitre 66 de la loi exécutive, ou dans toute autre loi susceptible de la modifier; et (ii) la présente loi ne doit pas s'appliquer aux officiers, membres d'équipage, marins, graisseurs, pompiers, dockers, bateliers, stewards, cuisiniers, blanchisseurs et toute autre personne employée ou en formation sur des navires immatriculés en vertu des dispositions du chapitre 2 de la loi maritime ou leurs employeurs».

À cet égard, l'Association des fonctionnaires et des autres catégories de travailleurs mentionnées dans la loi ne sont pas autorisés à s'affilier au LLC. Le 27 mars 2020 et le 20 mai 2022, un tribunal a invalidé l'élection du LLC au motif que les associations de fonctionnaires et associations d'enseignants libériens ne sont pas reconnues en tant que syndicats au sens de la loi sur le travail décent et ne sont donc pas éligibles en son sein. Le tribunal a également invalidé l'élection de M. Moibah Johnson à la présidence du LLC du Libéria et déclaré qu'il appartenait au gouvernement du Libéria, représenté par la direction du ministère du Travail, d'organiser une élection pour les travailleurs du Libéria.

Devant une telle violation de nos droits, nous avons tenu à assister à la Conférence internationale du Travail en tant que délégués. Notre demande est pendante devant la Commission de vérification des pouvoirs et le gouvernement est habilité à constituer un organe chargé de réorganiser nos élections. C'est inacceptable.

Le Comité de la liberté syndicale a également relevé que les organisations d'employeur n'avaient pas le statut d'organisations syndicales aux yeux de la législation nationale.

Je demande à cette commission de conclure à la violation de la convention par le gouvernement. Ce dernier doit modifier la loi sur le travail décent pour inclure les travailleurs de la fonction publique et les salariés maritimes dans son champ d'application. Le gouvernement devra reconnaître les dirigeants élus par le LLC et en informer la commission d'experts le 1^{er} septembre 2022.

Enfin, j'implore votre commission de faire figurer le gouvernement du Libéria dans un paragraphe spécial.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Le Libéria, fier d'être une nation maritime, joue un rôle essentiel dans l'industrie mondiale du transport maritime. Le registre de navires libérien est le deuxième plus grand au monde et comprend plus de 5 000 navires, totalisant plus de 200 millions de tonnes brutes. Cela représente près de 15 pour cent de la flotte océanique mondiale.

Par conséquent, il est particulièrement important que les gens de mer nationaux et étrangers, y compris les cadets et les stagiaires, travaillant à bord de navires libériens, aux niveaux national et international, jouissent pleinement des droits syndicaux en vertu de la convention. Comme la commission d'experts et de nombreux orateurs l'ont noté, les articles 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut explicitement de son champ d'application les agents, les membres d'équipage et toute autre personne employée ou en formation sur les navires. Il n'existe aucune justification, au regard de la convention, d'exclure de la couverture de la loi ces catégories professionnelles particulièrement vulnérables.

Nous avons observé que plus de 60 pour cent des navires battant pavillon libérien sont couverts par une convention collective validée par la FIT, et nous voulons croire que cette couverture s'étendra à l'avenir. Néanmoins, il est impératif que la législation nationale accorde explicitement les pleins droits syndicaux aux gens de mer.

En vertu de la MLC, 2006, ratifiée par le Libéria en 2006, le gouvernement doit veiller à ce que les dispositions de ses lois et règlements respectent, les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective. C'est donc également à cet égard que nous encourageons le gouvernement à résoudre rapidement cette question afin de mettre ses lois et règlements en conformité avec la convention n° 87 et la MLC, 2006.

LITF serait heureuse de s'impliquer dans cette tâche et d'aider le gouvernement, le registre de la marine marchande et les partenaires sociaux nationaux à mettre rapidement en œuvre la révision de la législation du travail.

Observateur, Syndicat international de la fonction publique (PSI) – Je prends la parole au nom du PSI et NAHWUL.

En dépit des recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 3202, de mars 2018, le gouvernement persiste à ne pas reconnaître l'existence officielle du NAHWUL. Pourtant, en septembre 2019, le gouvernement a signé avec cette organisation qu'il ne reconnaît pas un protocole d'entente. Suivant ce protocole, le ministère de la Santé devrait faciliter l'octroi d'un statut juridique au syndicat afin que celui-ci soit considéré comme partie prenante des décisions concernant les agents de la santé. Toutefois, aucune des stipulations de ce protocole n'est respectée par le gouvernement.

À titre d'exemple, pendant la pandémie de COVID-19, le NAHWUL a été exclu de tous les programmes, tout comme pendant l'épidémie d'Ebola. Comme conséquence directe, il n'y eut ni EPI, ni formation, ni médicaments, ni laboratoires fonctionnant correctement, et la plupart de nos collègues et patients ont été exposés à des risques pour la santé qui auraient pu être prévenus et évités.

Le NAHWUL s'étant plaint de cette situation, le gouvernement avait proféré de graves menaces contre les syndicalistes et leurs dirigeants. À l'issue d'un voyage d'études en Allemagne, en 2020, le secrétaire général du NAHWUL, M. George Poe Williams, se sachant exposé à un risque imminent d'arrestation, n'a pas pu retourner dans le pays et vit en exil depuis. En conséquence, outre les nombreux autres inconvénients de vie en exil, M. Williams n'a pas vu sa femme et ses quatre enfants depuis l'automne 2019, presque trois ans et en temps de pandémie.

Je voudrais souligner à l'attention de cette commission les faits suivants:

Le 16 décembre 2021, un projet de loi portant modification de la loi de 2015 sur le travail décent a été déposé auprès de la chambre basse du Parlement libérien, au mépris des syndicats de la fonction publique. Le 28 février 2022, alors que la loi sur le travail décent était

en cours de discussion au Sénat, le président de la Commission judiciaire du Sénat, également membre de la Commission du travail a refusé aux travailleurs du secteur public, invités à la séance, le droit de prendre la parole, et leur a conseillé de porter leur demande de modification législative devant les tribunaux.

Pourtant, le 20 mai 2022, il y a deux semaines, le juge Dunbar a rendu une décision interdisant aux travailleurs du secteur public de constituer des syndicats, et ce en vertu de la loi de 2015 sur le travail décent. Nous regrettons que le gouvernement n'ait fait aucun commentaire sur ce développement, comme dans un souci de voiler les faits à la discussion de cette commission.

De plus, le gouvernement est actuellement engagé dans un «dialogue social» – cherchez l'erreur – avec un petit groupe de travailleurs de la santé dénommé, pour les besoins de la négociation, Réseau des travailleurs de santé de la région sud-est. Ils ont demandé puis convenu d'un ajustement de salaire, chose que le NAHWUL réclame depuis de nombreuses années, sans le moindre résultat.

Nous déplorons ces pratiques. Nous demandons au gouvernement de s'engager devant cette commission à cesser de harceler et de menacer les syndicalistes et de s'ingérer dans les affaires syndicales et à donner l'assurance à M. Williams qu'il pourra revenir au pays en toute sécurité. Nous demandons que le gouvernement s'engage également à prendre les mesures nécessaires, en droit et dans la pratique, pour la reconnaissance légale du NAHWUL et des syndicats du secteur public en général.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement tient à remercier les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont fait des commentaires. Le gouvernement en prend note et s'engage à s'assurer que tous les travailleurs du Libéria seront couverts conformément à la convention. Le gouvernement a conscience du long chemin à parcourir pour le système judiciaire et le système législatif. Des étapes ont déjà été franchies à cet effet.

Le gouvernement tient à souligner que tous les travailleurs du secteur privé sont entièrement couverts par la loi sur le travail décent de 2015 et jouissent de la liberté syndicale. Le gouvernement n'est pas en mesure de vérifier les cas mentionnés par le représentant des travailleurs car ils viennent seulement d'être portés à sa connaissance. Le gouvernement reconnaît que la loi sur le travail décent de 2015 exclut les travailleurs maritimes et les travailleurs du secteur public mais il s'efforce de faire en sorte que la législation soit harmonisée.

C'est un fait connu que le Libéria a souffert de quinze ans de guerre civile et la loi sur le travail décent de 2015 démontre son attachement au principe de travail décent de l'OIT. Dans un contexte de pandémie sur fond d'économie d'après-guerre, le gouvernement progresse vers l'harmonisation du droit du travail.

Outre la loi sur le travail décent de 2015, la constitution du Libéria reconnaît à tout un chacun le droit de s'affilier à un syndicat. Actuellement, le LLC traverse une crise de leadership qui a occasionné le retard de l'arrivée de la délégation à cette Conférence. Le gouvernement est en attente de la décision du tribunal pour pouvoir compléter sa délégation. Le gouvernement demeure libre d'assister à une conférence du LLC et est disposé à travailler avec chacune des parties.

Membres employeurs – Nous avons écouté avec attention les positions des groupes et des participants, et nous partageons les points de vue exprimés par le plus grand nombre dans cette salle quant à la gravité de la situation. Dès lors, le groupe des employeurs ne peut

qu'exhorter le Libéria à respecter ses obligations au titre de la convention n° 87 et, surtout, à fournir des informations complètes sur la dissolution d'un ou plusieurs syndicats et sur l'arrestation de dirigeants syndicaux. Il devra fournir des informations complémentaires en ce qui concerne les autres allégations soulevées par le NAHWUL et faire état des mesures spécifiques prises pour garantir que cette organisation obtienne sans délai la pleine reconnaissance légale.

Il devra également indiquer de quelle manière l'article 45.6 de la loi garantit pleinement aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique, le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels.

Il devra fournir des informations sur les dispositions légales garantissant que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, qu'il s'agisse de dispositions élaborées ou envisagées, tout en précisant le délai prévu pour leur promulgation.

Enfin, le gouvernement devra fournir des informations détaillées sur la manière dont les droits inscrits dans la convention seront garantis, en droit et dans la pratique, pour la protection des travailleurs maritimes.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement et remercions tous ceux qui se sont exprimés pour apporter plus de lumière à la situation concernant l'application de la convention au Libéria. Nous déplorons l'absence de délégués des travailleurs du Libéria à la Conférence internationale du Travail.

À la lumière des commentaires formulés par certains délégués employeurs au cours de la discussion, les membres travailleurs doivent avoir en tête la longue et constante jurisprudence du Comité de la liberté syndicale et les commentaires de la commission d'experts qui affirment que le droit de grève est une composante fondamentale de la liberté syndicale.

Nous avons fait état des graves violations dans l'application de la convention par le gouvernement, tant en droit qu'en pratique. Le gouvernement doit prendre d'urgence, en consultation pleine et entière avec les partenaires sociaux, des mesures visant à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention n° 87. Nous appelons notamment le gouvernement à:

- veiller à ce que tous les travailleurs puissent, en vertu de la convention, exercer leurs droits au travail dans un climat de respect des libertés civiles, y compris la liberté syndicale, la liberté d'expression, de réunion et de manifestation pacifiques, sans ingérence ni crainte pour leur sécurité personnelle et leur intégrité physique;
- veiller à ce que les dirigeants et les membres d'associations syndicales ne soient pas emprisonnés au motif de leur participation à des activités syndicales, à ce que les menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux fassent l'objet d'enquêtes approfondies et à ce que les auteurs d'infraction soient dûment sanctionnés;
- mettre en place des mesures, y compris des sanctions dissuasives, pour garantir que les employeurs ne soient pas autorisés à dissoudre des syndicats et qu'un syndicat ne puisse être dissous que par une décision de justice rendue en dernier ressort, et ce, uniquement en cas de violation grave de la loi;
- enregistrer, sans délai, en tant que syndicat NAHWUL et fournir à la commission d'experts des informations complémentaires au sujet des allégations en suspens, ainsi que, au Comité de la liberté syndicale, des informations relatives au cas n° 3202;

- réviser la loi sur le travail décent ainsi que toute autre législation connexe pour garantir que tous les travailleurs, à la seule exception possible de ceux de la police et des forces armées, jouissent du droit de constituer un syndicat ou de s'affilier à un syndicat de leur choix; en particulier, veiller à ce que les travailleurs du secteur public et les fonctionnaires jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention;
- fournir à la commission d'experts des informations sur les lois élaborées ou envisagées, ainsi que sur le délai prévu pour leur promulgation;
- réexaminer la législation de manière à garantir que les officiers, les membres d'équipage et toute autre personne employée ou en formation sur les navires soient en mesure d'exercer leurs droits en vertu de la convention et fournir à la commission d'experts des informations sur la manière dont les droits sont assurés aux travailleurs maritimes, y compris les stagiaires;
- réexaminer l'article 45.6 de la loi sur le travail décent dans le but de garantir que le droit de constituer des syndicats pour défendre leurs intérêts professionnels soit pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique;
- réviser la loi sur le travail décent pour garantir que la définition des services essentiels soit conforme aux dispositions de la convention;
- fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises et les résultats atteints pour garantir l'existence de recours adéquats à disposition des travailleurs victimes d'actes discriminatoires antisyndicaux, en particulier des mesures pour leur réintégration.

Le gouvernement devra fournir au 1^{er} septembre 2022 à la commission d'experts des informations sur toutes les mesures prises pour se conformer à ses obligations au titre de la convention, ainsi que sur tout développement à cet égard.

Nous appelons le gouvernement du Libéria à se prévaloir d'une mission consultative de l'OIT en vue de la mise en conformité de sa législation et de sa pratique avec la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi. La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations par écrit.

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

- **faire en sorte que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits du travail en vertu de la convention dans un contexte de respect des libertés publiques, dont la liberté d'association, la liberté d'expression, de se réunir et protester pacifiquement sans ingérence et sans craindre pour leur sécurité individuelle et leur intégrité physique;**
- **veiller à ce que les dirigeants et membres syndicaux ne soient pas emprisonnés pour avoir exercé des activités syndicales et que les menaces que subissent des dirigeants syndicaux en raison de leurs activités fassent l'objet d'enquêtes approfondies et que les coupables soient dûment sanctionnés;**

- **appliquer des mesures, y compris des sanctions dissuasives, pour garantir que les organisations syndicales ne peuvent être dissoutes que par une autorité judiciaire, en dernier recours, pour violation grave de la loi;**
- **solutionner la question de l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) en tant qu'organisation syndicale sans autre délai et fournir des informations complémentaires sur d'éventuelles allégations en suspens;**
- **réviser la loi sur le travail décent et tout autre texte de loi connexe pour faire en sorte que tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers, puissent exercer le droit de constituer le syndicat de leur choix ou de s'y affilier;**
- **veiller à ce que les travailleurs du secteur public jouissent de la protection des droits à la liberté syndicale au sens de la convention.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Libéria prend note des conclusions de la commission et tient à lui assurer que son rapport sera soumis à la commission d'experts comme prévu.

Le gouvernement tient également à assurer à la commission qu'il continuera à veiller à ce qu'aucun dirigeant ou membre de syndicat ou d'association ne soit emprisonné pour avoir exercé des activités syndicales ou associatives. S'il existe un seul de ces cas et qu'il n'a pas été porté à notre attention, nous demandons à ce qu'il le soit pour qu'une enquête rapide soit diligentée.

Le gouvernement reconnaît qu'il existe un problème typique de conflit de lois entre la convention, la loi sur la fonction publique et la loi sur le travail décent de 2015. Ces trois instruments ont la même force de loi. Dans tous les systèmes juridiques où un conflit de lois persiste, soit les juridictions, soit le législateur peuvent le résoudre. Dans le cas du Libéria, aucune partie n'a soumis cette question à un tribunal compétent à travers une requête de jugement judiciaire. De même, aucune partie n'a demandé au Parlement national d'amender l'une de ces lois. Cependant, ce que l'on constate régulièrement, c'est la lutte interne pour le leadership au sein du LLC. Ce qui est alarmant et inacceptable, c'est que les factions en conflit essaient toujours de s'aligner sur le gouvernement du Libéria ou sur des influences extérieures pour prendre parti dans la lutte pour le leadership.

L'état de droit est le seul mécanisme à travers lequel ce problème devrait et peut être résolu. Par conséquent, la résolution du comité d'enregistrer le NAHWUL en tant qu'organisation syndicale en dépit des procédures judiciaires porte préjudice au travail du Conseil national tripartite. Aujourd'hui, le gouvernement du Libéria demande l'assistance du BIT pour jouer un rôle supplémentaire dans la gouvernance et la gestion nationale en vue de la cohésion sociale au sein du LLC.

En tant que gouvernement, nous soutiendrons ces réformes, mais pas directement, afin de ne pas être perçus comme compromettant l'indépendance du LLC. Nous remercions la commission pour sa compréhension et son soutien continu.

Malaisie (ratification: 1961)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a fourni par écrit les informations suivantes ainsi que des statistiques sur le nombre de conventions collectives connu.

Observations du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)

Le gouvernement maintient ses mesures de protection des droits des salariés dans le pays.

La loi sur les relations professionnelles de 1967 (ci-après dénommée «loi 177») instaure une protection contre les actes de discrimination antisyndicale dans le cadre de leur emploi, par le biais de ses articles 8 et 59. L'article 8 prévoit des procédures pour les cas de menées antisyndicales n'ayant pas de caractère criminel, tandis que l'article 59 traite des cas semi-criminels.

Actuellement, les articles 4, 5 et 7 de la loi 177 prévoient des protections des droits des travailleurs qui veulent créer des syndicats, y adhérer et participer à leurs activités.

En outre, le gouvernement a entamé un processus de modification de la loi sur les syndicats de 1959 (ci-après dénommée «loi 262»). Cette loi régit le fonctionnement des syndicats en Malaisie et, d'une manière générale, énonce des procédures et processus s'agissant de l'enregistrement, la radiation et la gouvernance des organisations syndicales. L'amendement proposé vise à renforcer les droits et prérogatives des syndicats en matière de négociation collective dans le pays en autorisant la multiplicité des établissements syndicaux ainsi que la présence de plus d'une organisation syndicale dans un même lieu de travail.

Le projet de loi a été déposé en première lecture au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Réforme législative en cours

Le gouvernement a poursuivi sa collaboration avec le BIT dans le projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles par un processus de révision complet. L'avancement des modifications à la loi sur le travail se présente comme suit:

- 1) La modification de la loi sur l'emploi de 1955 (ci-après dénommée «loi 265») a été approuvée par le Parlement le 20 mars 2022 et publiée au Journal officiel le 10 mai 2022.
- 2) Ensuite, s'agissant de la modification de la loi 262, le projet a été déposé en première lecture au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Article 1 de la convention. Protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale. Recours utiles et sanctions suffisamment dissuasives

Les informations détaillées sur les réparations de nature générale imposées dans la pratique pour les actes de discrimination antisyndicale prévues aux articles 5, 8 et 20 de la loi 177 se présentent comme suit:

- i) Les réparations en cas de discrimination antisyndicale prévues aux articles 8 et 20 de la loi 177 sont accordées par la juridiction du travail sur base des faits et mérites de chaque

cas. La juridiction du travail statue en équité, en bonne conscience et en fonction des mérites substantiels du cas, sans considération pour les éléments techniques et les formes légales dans tous les cas que lui a soumis le directeur général des relations professionnelles au titre de l'article 8 de la loi 177.

- ii) En outre, dans l'esprit du tripartisme et comme le stipule la loi 177, les victimes de discrimination antisyndicale peuvent déposer plainte auprès du directeur général des relations professionnelles de sorte que son département entame une procédure d'information, de conciliation ou d'enquête.
- iii) Trente-cinq cas ont été signalés entre janvier 2021 et avril 2022 au titre de l'article 8 de la loi 177. Sur ces 35 cas, 31 (88,57 pour cent) ont été réglés par le Département des relations professionnelles et la durée moyenne de la procédure est de trois à six mois.
- iv) S'agissant de la juridiction du travail, le cas que lui a soumis le directeur général des relations professionnelles au titre de l'article 8 de la loi 177 sera traité dans les douze mois selon la Charte du client de la juridiction du travail.

Articles 2 et 4. Reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective.

Critères et procédure de reconnaissance. Agent de négociation exclusif

Des sessions de consultation avec les parties prenantes, dont les partenaires sociaux, se sont tenues tout au long du processus de rédaction de chaque amendement, y compris pour la loi 262. S'agissant du processus de modification de cette loi, 72 sessions d'engagement, de consultation et d'ateliers avec les partenaires sociaux ont eu lieu depuis 2018 jusqu'à ce jour.

La modification de la loi 262 a été déposée en première lecture – terminée depuis – au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Le gouvernement estime que la majorité simple est un critère minimum et elle sera maintenue pour qu'un syndicat puisse devenir un agent de négociation exclusif, les partenaires sociaux partageant cet avis. Lorsque plusieurs organisations syndicales de travailleurs sont reconnues, l'agent de négociation exclusif sera désigné entre elles ou défini par le directeur général des relations professionnelles (le nombre de votes le plus élevé), comme le stipule le nouvel article 12(A) de la loi 177. Cet article 12(A) doit encore être mis en application en fonction de la modification de la loi 262.

À cet égard, la modification de la loi 262 a été déposée en première lecture – terminée depuis – au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Durée de la procédure de reconnaissance

La durée moyenne de la procédure de reconnaissance est de quatre à neuf mois. La décision de reconnaissance ou non du directeur général des relations professionnelles peut faire l'objet d'un recours du syndicat ou des employeurs concernés par la voie judiciaire.

Travailleurs migrants

Les travailleurs étrangers peuvent devenir membres d'un syndicat et être élus à une fonction sur approbation du ministre si cela est de l'intérêt dudit syndicat. Par ailleurs, la loi 177 n'impose pas de restrictions quant à la possibilité pour les travailleurs migrants de participer à la négociation collective.

Portée de la négociation collective

Le gouvernement estime que l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177 doit être conservé pour maintenir l'harmonie professionnelle et afin d'accélérer le processus de la négociation collective. En outre, les dispositions de l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177 ne sont pas obligatoires et, si les deux parties sont d'accord, elles peuvent négocier ces dispositions pendant le processus de négociation collective.

Avant l'actuelle modification de l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177, les questions à caractère général relatives à la promotion ne pouvaient être soulevées que pour des matières afférentes à la promotion, au transfert, au recrutement, à la cessation d'emploi pour cause de licenciement collectif, de renvoi et de réintégration et d'affectation ou d'attribution de fonctions.

Arbitrage obligatoire

L'amendement à cette disposition entrera en vigueur respectivement après la modification de la loi 262. À ce propos, cette modification a été déposée en première lecture - terminée depuis - au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Restrictions à la négociation collective dans le secteur public

Le gouvernement est déterminé à assurer le bien-être des fonctionnaires et il reconnaît la négociation collective comme une des sessions d'ouverture entre les employeurs et les salariés du secteur public. Les contenus des circulaires de service n^{os} 6/2020 et 7/2020 peuvent être consultés aux adresses: <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp062020.pdf> et <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp072020.pdf>.

La négociation collective en pratique

Le gouvernement fournit des informations statistiques sur le nombre des conventions collectives conclues et en vigueur.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – En réponse aux observations formulées par la présente commission quant au respect de la convention par la Malaisie, permettez-moi de vous faire part de quelques remarques concernant les efforts entrepris par le gouvernement de la Malaisie, en vue de satisfaire progressivement aux exigences de la convention et ainsi renforcer la crédibilité et l'intégrité de la Malaisie sur la scène internationale.

Dans ce contexte, la Malaisie souhaite saisir cette opportunité pour expliquer brièvement l'évolution constructive de la réforme des droits du travail en référence aux exigences de la convention. À cet effet, la Malaisie a modifié, en décembre 2020, la loi 177. Ce progrès important vise à améliorer le système existant de résolution des litiges, ainsi qu'à permettre de résoudre efficacement tout litige éventuel et à accélérer les procédures concernées. En outre, un amendement à la loi 265 a été publié au Journal officiel le 10 mai 2022, à la suite duquel les amendements à la loi 262 ont été déposés au Parlement en mars 2022, dans le but d'encourager une plus grande participation syndicale des travailleurs. À cet égard, le gouvernement de la Malaisie souhaite saisir cette occasion pour exprimer sa reconnaissance pour l'assistance technique fournie par le BIT via le projet de réforme du droit du travail et des relations professionnelles.

La Malaisie a fait un pas en avant pour améliorer les lois pertinentes et les rendre conformes à la convention. Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère des Ressources humaines, a mené une série de sessions d'engagements et de dialogue avec les partenaires sociaux et l'autorité compétente afin de traiter les questions de manière complète. De plus, l'engagement du gouvernement envers les réformes du droit du travail montre sa préoccupation constante de répondre à toutes les allégations formulées, notamment en ce qui concerne la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans le processus de reconnaissance. Ces mesures permettront de résoudre les problèmes liés à tous les cas signalés par le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC). À ce titre, le gouvernement tient à préciser que les observations faites précédemment par le MTUC ont été traitées en conséquence. Dans l'ensemble, le parcours pour résoudre les cas n'est pas facile. Parmi les 21 cas signalés, 20 ont été réglés et l'issue d'un cas est en attente à la juridiction du travail. Un exemple concret est le litige entre l'un des conglomérats les plus importants et les plus diversifiés de la nation et le Syndicat national des travailleurs de l'équipement de transport et des industries connexes de Malaisie. Il a été résolu par la décision de la juridiction du travail qui s'est prononcée en faveur des 18 plaignants.

En outre, les nouveaux amendements offrent une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, les articles 8 et 20 de la loi 177 prévoyant des recours généraux pour tout cas de licenciement, tels que la réintégration, les arriérés de salaire et l'indemnisation en lieu et place de la réintégration. À cet égard, en présence de cas de discrimination antisyndicale, dans l'esprit du tripartisme et comme le stipule la loi 177, les parties concernées peuvent déposer plainte auprès du directeur général des relations professionnelles de sorte que son département entame une procédure d'information, de conciliation ou d'enquête.

En ce qui concerne les plaintes reçues par le Département des relations professionnelles, un total de 35 cas a été signalé entre janvier 2021 et avril 2022. Sur ces 35 cas, 31 (88,57 pour cent) ont été réglés et la durée moyenne de la procédure est de trois à six mois. S'agissant des cas soumis à la juridiction du travail au titre de l'article 8 de la loi 177, ils seront traités dans les douze mois selon la charte du client de la juridiction du travail.

Pour se prémunir contre l'ingérence des employeurs dans le processus de reconnaissance, des dispositions spécifiques, à savoir les articles 4, 5 et 8 de la loi 177, s'appliquent. Dans ce contexte, bien que l'article 8 de la loi ait été modifié, l'impact réel sur le processus de scrutin secret n'a pas été visible en raison des restrictions entraînées par le COVID-19. Ainsi, le gouvernement est d'avis que l'efficacité de l'amendement ne devrait pas être un outil de mesure à ce stade.

En outre, le gouvernement a également introduit de nouvelles dispositions à l'avance, notamment sur les droits de négociation exclusive en vertu de l'article 12(A) de la loi 177 afin d'accorder à un syndicat les droits de négociation exclusive dans les cas où l'employeur a reconnu plus d'un syndicat. Toutefois, la nouvelle disposition ne prendra effet qu'à l'issue de l'amendement de la loi 262. L'amendement de la loi 262 a fait l'objet d'une première lecture et devrait être présenté en deuxième lecture lors de la prochaine session parlementaire. En ce qui concerne le point soulevé par la commission d'experts concernant la situation où aucun syndicat n'est désigné en tant qu'agent de négociation exclusif, une majorité simple est un critère minimum pour garantir que le processus a été mené à bien.

En ce qui concerne le point soulevé par la commission d'experts sur la durée moyenne de la procédure de reconnaissance, 54 pour cent des cas ont été résolus de 2018 à 2019 dans un

délai de quatre à neuf mois. Cependant, certains cas peuvent également être résolus en un mois s'il s'agit d'une reconnaissance volontaire. Concernant l'amendement de l'article 9, paragraphe (6), de la loi 177, par lequel la disposition est supprimée, la décision de reconnaissance par le directeur général des relations professionnelles pourrait toujours être appliquée par le biais d'une demande de révision judiciaire.

Concernant la question des travailleurs migrants, le gouvernement souhaite répéter qu'ils peuvent devenir membres d'un syndicat et être élus à une fonction dans la mesure où des procédures appropriées sont suivies et sous réserve de l'approbation du ministère des Ressources humaines. Par ailleurs, la loi 177 n'impose pas de restrictions quant à la possibilité de participer à la négociation collective. Sur la base des statistiques fournies par le Département des syndicats, en 2019, un total de 13 syndicats avec un effectif de 2 874 membres, membres travailleurs migrants, ont été enregistrés. Ce nombre a augmenté en 2021, un total de 7 325 travailleurs migrants étant enregistrés comme membres d'un syndicat. Aujourd'hui, un total de 27 964 travailleurs étrangers sont membres de 16 syndicats enregistrés.

En ce qui concerne la demande de la commission d'experts d'envisager d'étudier la possibilité de supprimer les restrictions législatives limitant largement le champ de la négociation collective, le gouvernement maintient le statu quo afin d'accélérer le processus de la négociation collective et de maintenir l'harmonie professionnelle.

Le gouvernement a pris note des commentaires de la commission d'experts sur l'amendement de l'article 26, paragraphe (2), de la loi 177.

En outre, en ce qui concerne les droits relatifs à la négociation collective par les fonctionnaires, le gouvernement y a toujours été favorable et a pris des engagements par divers moyens. À cet égard, le ministère de la Fonction publique a fourni une plateforme par l'intermédiaire du Conseil paritaire national et de la Commission paritaire départementale afin de s'assurer que le bien-être des fonctionnaires est entendu et bien pris en charge.

Enfin, le gouvernement a toujours pris des mesures importantes pour améliorer et traiter les questions liées au droit du travail ainsi que les réformes. À cet égard, nous continuerons à être cohérents dans notre soutien via la collaboration stratégique existante entre les différentes parties prenantes, en particulier le MTUC et la Fédération malaisienne des employeurs (MEF), afin de garantir que les exigences de l'OIT concernant la convention soient respectées.

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application en droit et en pratique de la convention par la Malaisie. Il s'agit d'une convention fondamentale ratifiée par la Malaisie en 1961. Le cas est discuté au sein de la commission pour la cinquième fois cette année, la fois précédente remontant à 2016. Il s'agit d'un cas pour lequel la commission d'experts a formulé 20 observations depuis 1989, les cinq dernières fois étant en 2015, 2016, 2017, 2018 et 2021.

Le dernier examen de ce cas fait suite aux plaintes formulées en 2019 par le MTUC alléguant des violations de la convention dans la pratique, notamment de nombreux cas de discrimination antisyndicale, d'ingérence des employeurs et de violations du droit de négociation collective dans un certain nombre d'entreprises. Les mêmes plaintes ou des plaintes similaires ont été soulevées précédemment en 2015 par le MTUC, et en 2016, 2017 et 2018 par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Les observations de la commission d'experts portent sur les domaines suivants de non-respect présumé de la Convention par le gouvernement. La première observation a pour objet la protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale. Nous rappelons

que l'article 1 stipule que «[l]es travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi».

Le gouvernement a indiqué que les recours de nature générale contre les actes de discrimination antisyndicale sont traités principalement par le biais des articles 5, 8 et 20 de la loi 177. Les cas sont transmis au directeur général des relations professionnelles pour information, conciliation ou enquête, une procédure dont l'aboutissement prend en moyenne trois à six mois.

La finalisation des cas transmis au directeur général par la juridiction du travail peut prendre jusqu'à douze mois. Outre les informations déjà transmises par le gouvernement, la commission d'experts a demandé à ce dernier de prendre toute mesure nécessaire pour garantir que les travailleurs victimes de discrimination antisyndicale puissent porter plainte directement devant les tribunaux afin d'accéder rapidement à une indemnisation appropriée et à l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.

La commission d'experts a également rappelé au gouvernement sa recommandation d'envisager d'inverser la charge de la preuve dès lors que sont présentés des «indices raisonnables» de discrimination antisyndicale qui pourraient bloquer l'accès aux recours appropriés en droit.

À cet égard, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de travailler avec ses partenaires sociaux et, si nécessaire, avec l'assistance technique du BIT pour envisager des mesures visant à améliorer l'accès des travailleurs à des voies de recours adéquates pour les actes de discrimination antisyndicale.

L'observation suivante porte sur la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective. À cet égard, nous rappelons que l'article 2, paragraphe 1, de la convention stipule que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

En outre, l'article 4 énonce que «des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi».

La commission d'experts a pris note des plaintes du MTUC et de la CSI selon lesquelles la procédure de contestation d'un rejet, par un employeur, d'une demande de reconnaissance volontaire soumise par un syndicat n'offrait pas une protection adéquate contre l'ingérence de l'employeur. La commission d'experts a également réitéré sa recommandation selon laquelle, lorsqu'aucun syndicat ne s'est imposé comme agent de négociation exclusif, les syndicats minoritaires devraient pouvoir négocier conjointement ou séparément, au moins au nom de leurs membres.

Nous saluons l'information fournie par le gouvernement selon laquelle il a travaillé avec ses partenaires sociaux pour apporter des modifications aux dispositions légales régissant la reconnaissance syndicale, notamment l'article 12(A) de la loi 177 qui traite de la désignation d'un agent de négociation par scrutin secret par le directeur général. Nous notons que l'article 12(A) sera uniquement mis en application après la modification de la loi 262. Par conséquent, les employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre son travail avec ses

partenaires sociaux pour finaliser les mécanismes juridiques qui offrent des garanties contre toute ingérence dans le processus de reconnaissance des syndicats et pour traiter la situation des syndicats minoritaires où aucun agent de négociation exclusif n'a été désigné. Le gouvernement est invité à informer la commission d'experts de ses progrès à cet égard.

L'observation suivante concerne la durée de la procédure de reconnaissance. La commission d'experts avait précédemment demandé au gouvernement de mettre en œuvre des mesures d'ordre administratif et juridique pour accélérer la procédure de reconnaissance. Selon le gouvernement, des changements ont été mis en œuvre, notamment des modifications de la loi 177, afin de transférer les pouvoirs relatifs à la reconnaissance des syndicats du ministre des Ressources humaines au directeur général du Département des relations professionnelles. La commission d'experts a salué les modifications de la loi, mais a demandé si la suppression de l'article 9, paragraphe (6), de la loi 177 rendrait la décision du directeur général susceptible d'appel, ce qui pourrait retarder davantage le processus. Nous invitons donc le gouvernement à examiner cette question et à fournir des informations à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2022.

L'observation suivante concerne les travailleurs migrants, plus précisément leur capacité à se présenter aux élections syndicales. Bien que les informations du gouvernement confirment que rien n'empêche les travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats ou de se présenter aux élections, il reste la condition selon laquelle l'approbation du ministre est nécessaire si cela est de l'intérêt dudit syndicat. La commission d'experts a indiqué que cette situation n'est pas conforme à la convention et a réitéré son appel au gouvernement pour qu'il prenne des mesures, juridiques et autres, afin de garantir que les travailleurs migrants jouissent pleinement de leurs droits de négociation collective. À cet égard, les employeurs invitent le gouvernement à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, avec l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour aligner les lois nationales sur la convention.

L'observation suivante concerne la portée de la négociation collective, notamment telle qu'elle est limitée par l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177. La commission d'experts avait précédemment exprimé le vif espoir que cet article soit modifié afin d'en supprimer les restrictions limitant largement la négociation collective, notamment en ce qui concerne le transfert, le licenciement et la réintégration qui relèvent de ce qu'on appelle les «prérogatives internes à la direction». Selon le gouvernement, l'article 13, paragraphe (3), a été conservé dans la dernière série d'amendements, si ce n'est qu'il a également subi des modifications en vertu desquelles les syndicats peuvent soulever des questions d'ordre général sur les transferts, la résiliation des contrats de travail en raison de suppression d'emplois, les licenciements, la réintégration et l'affectation ou l'attribution de tâches.

La commission d'experts a demandé des informations au gouvernement sur les conséquences pratiques des changements, en particulier la formulation concernant les questions d'ordre général et a réitéré sa recommandation au gouvernement de supprimer les restrictions limitant largement la négociation collective. Les membres employeurs invitent donc le gouvernement à fournir des informations à la commission d'experts au plus tard le 1^{er} septembre 2022. En outre, nous conseillons au gouvernement de continuer à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin d'aborder toute disposition qui restreint la portée de la négociation collective.

L'observation suivante porte sur la négociation collective dans le secteur public. La commission d'experts a fait état de certaines des restrictions à la négociation collective dans le secteur public, notamment l'exclusion en vertu de l'article 52 de la loi 177. Nous prenons

également note de l'information du gouvernement selon laquelle il s'engage à protéger les droits de négociation collective des fonctionnaires. Nous prenons également note des circulaires de services n^{os} 6/2020 et 7/2020 à cet égard. Nous invitons le gouvernement à donner à la commission d'experts des informations sur le fonctionnement et la pratique de la négociation collective dans le secteur public.

Une dernière observation porte sur la négociation collective en pratique. Dans ce contexte des faibles niveaux de syndicalisation et de couverture par les conventions collectives, la commission encourage le gouvernement à continuer de fournir des informations statistiques sur le nombre de conventions collectives en vigueur, les secteurs couverts et le nombre de travailleurs concernés, ainsi que sur toutes mesures supplémentaires prises pour promouvoir pleinement le développement et l'utilisation des conventions collectives dans le cadre de la convention. Nous invitons donc le gouvernement à continuer de soumettre à la commission d'experts les données statistiques sur la négociation collective.

Nous prenons note du fait que la Malaisie bénéficie d'une assistance technique permanente du BIT par le biais du projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles, ainsi que d'un renforcement des capacités en matière de normes internationales du travail pour les fonctionnaires du gouvernement et les partenaires sociaux. Nous sommes convaincus que cette aide tient compte des réalités nationales et de la nature évolutive du monde du travail, des besoins de protection des travailleurs et des besoins des entreprises durables en Malaisie. Nous sommes également convaincus que cette commission sera en mesure de voir les résultats de ces interventions.

Membres travailleurs – La commission est appelée à examiner une nouvelle fois l'application de la convention par le gouvernement de la Malaisie. Lors de notre dernier examen en 2016, la commission avait pris note de l'information du gouvernement selon laquelle il entreprenait une révision globale de ses principales lois sur le travail: la loi 265 et la loi 177.

La loi sur les relations professionnelles a été modifiée en 2019, avec effet en janvier 2021, tandis que les modifications de la loi sur l'emploi ont été adoptées en 2021 et publiées au Journal officiel il y a quelques semaines, le 10 mai. Nous prenons note de ces changements. Cependant, nous restons préoccupés par le fait que les amendements législatifs adoptés ne répondent pas de manière adéquate aux questions soulevées depuis longtemps par les syndicats et par les organes de contrôle de l'OIT, et nous constatons avec regret que la négociation collective en Malaisie est toujours soumise à des restrictions statutaires qui vont à l'encontre de la convention.

Même lorsque les travailleurs réussissent à créer et enregistrer un syndicat, ce qui reste un processus long et ardu en raison de l'application de la loi sur les syndicats (qui doit encore être modifiée), ils doivent encore se soumettre à une procédure juridique rigide, longue et onéreuse de reconnaissance en tant qu'agent de négociation.

En premier lieu, les demandes de reconnaissance en tant qu'agent de négociation doivent être soumises à l'employeur qui peut les rejeter à sa discrétion. Dans ce cas, le syndicat est alors chargé de signaler l'affaire au directeur général dans un délai prescrit ou de faire considérer sa demande de reconnaissance comme ayant été retirée.

Le directeur général peut exiger un scrutin secret pour connaître le pourcentage de travailleurs qui manifestent leur soutien au syndicat déposant une demande de reconnaissance. Cette procédure qui, comme l'a reconnu le gouvernement, doit encore être révisée, ne garantit pas un scrutin équitable et n'offre pas les protections nécessaires pour

garantir que les employeurs ne puissent pas s'approprier les résultats. En effet, ce n'est pas le directeur général mais bien l'employeur qui décide de l'heure et du lieu du scrutin secret.

Depuis des décennies, les syndicats de Malaisie s'inquiètent de ce processus de reconnaissance, qui repose entièrement entre les mains des employeurs et du directeur général, permettant une ingérence indue des employeurs tout au long de la procédure et privant les travailleurs d'une représentation aux fins de la négociation collective.

Dans la pratique, la reconnaissance du syndicat en tant qu'agent de négociation peut traîner inutilement pendant des années. Même lorsqu'un syndicat remporte un scrutin secret et devrait donc se voir accorder le statut d'agent de négociation collective, les employeurs contestent souvent ces résultats devant les tribunaux, ce qui retarde encore la reconnaissance.

La négociation collective en Malaisie est en outre entravée par les restrictions injustifiées imposées en matière de portée de la négociation collective. La législation actuelle ne permet pas aux syndicats de négocier les aspects généraux relatifs aux transferts, à la résiliation des contrats de travail en raison de suppression d'emplois, aux licenciements, à la réintégration et à l'affectation ou à l'attribution de tâches, ces aspects étant ce que l'on appelle les «prérogatives internes à la direction». Les modifications apportées à l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177, qui permettent aux syndicats de soulever des questions d'ordre général, mais autorisent également l'employeur à rejeter ces questions, ne répondent pas aux attentes.

S'ajoutent à cette situation des catégories entières de travailleurs qui se voient refuser le droit à la négociation collective. Dans le secteur public, les syndicats de fonctionnaires sont simplement consultés et ne sont pas pleinement intégrés dans un processus de négociation collective comme le prévoit la convention.

Bien que les travailleurs migrants puissent devenir membres d'un syndicat, ils ne peuvent exercer un mandat syndical qu'au terme d'une procédure inappropriée d'approbation par le ministre, qui décidera, au nom du syndicat, si cela est dans l'intérêt du syndicat concerné. La commission d'experts a indiqué que cette condition entrave le droit des organisations syndicales à choisir librement leurs représentants aux fins de la négociation collective.

Enfin, la protection contre les mesures discriminatoires antisyndicales est pratiquement inexistante en Malaisie. Les mécanismes de plainte devant les tribunaux sont longs et peuvent durer bien plus de deux ans, tandis que toute réparation appliquée est inadéquate et consiste généralement en une compensation au lieu d'une réintégration. Nous prenons note à cet égard des restrictions existantes sur les sujets de négociation collective, notamment les prérogatives de gestion interne susmentionnées qui empêchent les syndicats de soulever ces questions. Dans la pratique, les licenciements antisyndicaux et autres mesures discriminatoires sont fréquents.

Les membres travailleurs rappellent que la négociation collective est un droit qui, avec le droit à la liberté syndicale, permet l'exercice de tous les autres droits au travail. Sans protection efficace et significative contre la discrimination antisyndicale, la négociation collective perd tout son sens. Déterminer la portée et la signification du droit à la négociation collective, dans le cadre de la convention, sans son contexte de droits de l'homme ni les garanties prévues pour les travailleurs lorsque ce droit est exercé, conduira à une régression en ce qui concerne les conditions de travail.

Le cadre juridique existant pour l'exercice de la négociation collective en Malaisie est profondément défaillant et il n'est pas surprenant, que dans ce contexte, le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives soit extrêmement faible, se situant entre

1 et 2 pour cent, tandis que le niveau de densité syndicale atteint à peine 6 pour cent et est en déclin. Les organes de contrôle de l'OIT ont observé à plusieurs reprises, au fil des ans, que la loi 265, la loi 177 et la loi 262 ne sont pas conformes aux exigences de la Convention.

Lors de leur examen de la situation, ils ont régulièrement fait remarquer au gouvernement de la Malaisie l'importance d'adopter des mesures visant à faciliter la création et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs libres, indépendantes et représentatives, ainsi que leur reconnaissance, aux fins de la négociation collective, ainsi que l'importance de la confiance mutuelle pour le développement de relations professionnelles harmonieuses.

Malheureusement, ces appels n'ont pas encore été entendus et les derniers amendements introduits ne répondent pas aux questions soulevées depuis longtemps tant par les organes de contrôle de l'OIT que par les syndicats.

Nous demandons instamment au gouvernement de Malaisie d'examiner et d'amender la législation nationale en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT afin de la rendre conforme à la convention.

Membre travailleur, Malaisie – La mise en œuvre de la convention a également été examinée par cette commission en 2016 et certaines préoccupations soulevées par la commission d'experts n'ont pas été traitées. Nous considérons donc que la discussion de ce cas par la commission est opportune et essentielle.

Plusieurs importantes lois nationales sur le travail ont fait l'objet d'amendements et sont en attente de mise en œuvre. Parmi elles, la loi 177, amendée en 2020, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et, de même, la loi 265, amendée en 2021, qui a reçu la sanction royale le 26 avril 2022 et a été publiée au Journal officiel le 10 mai 2022.

Indéniablement, la loi 177 offre une certaine forme de protection aux travailleurs et aux syndicats en Malaisie. Cependant, la répression de l'exécutif ainsi que les politiques et processus techniques et difficiles empêchent les travailleurs et les syndicats de bénéficier même de la protection minimale.

Les modifications apportées à la loi 177 déplacent le pouvoir arbitraire du ministre vers le directeur général. Le directeur général décide désormais de l'organisation d'un scrutin secret ou prend des décisions sur le renvoi des conflits du travail devant la juridiction du travail. Les cas de discrimination antisyndicale et de conflits syndicaux relèvent de la discrétion du directeur général. Ils ne seront pas automatiquement renvoyés devant la juridiction du travail, contrairement aux cas de licenciement.

Dans l'état actuel des choses, le Département des relations professionnelles doit faire preuve de compétence et de cohérence. Dans de nombreux conflits du travail, la conciliation entre les parties échoue. Les employeurs peuvent facilement se réserver le droit de respecter les conciliations ou simplement refuser d'assister aux conciliations. Même lorsque les employeurs assistent à la conciliation, les agents des relations professionnelles se contentent d'enregistrer les déclarations des deux parties, qui sont ensuite transmises au directeur général.

Pour chaque acte d'intimidation se produisant lors d'un scrutin secret ou chaque licenciement abusif de dirigeants syndicaux, le Département des relations professionnelles doit sérieusement appliquer la loi pour protéger le droit à la liberté syndicale des travailleurs.

Les syndicats font face à un autre grand défi, à savoir se soumettre à un processus de scrutin secret relativement long et compliqué. Selon l'article 9 de la loi 177, plusieurs processus

doivent être suivis, et il faut de longues années pour mener à bien ces processus car la date, l'heure et le lieu du scrutin secret sont laissés à l'appréciation de l'employeur. Une telle pratique n'est pas conforme à la convention. Certains employeurs peu consciencieux refusent la reconnaissance et contestent la formation du syndicat, même après une victoire au scrutin secret, jusqu'au plus haut tribunal du pays.

Nous voulons que l'ensemble de l'article 9 - Demandes de reconnaissance - de la loi 177, soit revu et amendé afin de faire en sorte qu'il soit plus facile, pour tout syndicat, de former un nouveau syndicat. Un scrutin secret est nécessaire; la reconnaissance devrait être automatique et accordée immédiatement sans être soumise à de longs processus.

Nous sommes également toujours confrontés à une situation où un demandeur dont l'affaire est portée devant la juridiction du travail doit passer par un long processus pour obtenir une décision. Certains cas n'aboutissent pas à une décision après la période de vingt-quatre mois et la plupart des décisions ne prévoient pas la réintégration dans le travail mais seulement une compensation en lieu et place de la réintégration, y compris pour les dirigeants syndicaux, bien que ce recours soit prévu dans la loi 177.

Les procédures à la juridiction ont également été rendues techniquement difficiles pour les travailleurs. Dans le même ordre d'idées, nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que les présidents de la juridiction du travail aient une connaissance approfondie du syndicalisme, de la justice sociale et des normes internationales du travail pour être nommés à la juridiction du travail afin de statuer sur les affaires, sans quoi les travailleurs et les syndicats subissent de grandes injustices.

Parallèlement, la capacité à agir d'un syndicat pour représenter les travailleurs peut aussi être contestée dans une procédure judiciaire qui peut demander énormément de temps et être extrêmement coûteuse pour les syndicats, nonobstant la violation délibérée de la convention par l'employeur. L'intention étant généralement de frustrer le syndicat en sachant très bien que le syndicat a des contraintes financières.

L'article 13 de la loi 177 interdit aux syndicats d'inclure six propositions dans une convention collective, à savoir le transfert, la promotion, le licenciement et la réintégration des travailleurs, qui sont censés être dans les prérogatives de l'entreprise; s'ils les incluent, l'employeur a le pouvoir discrétionnaire de rejeter ladite proposition.

En outre, en raison des dispositions répressives de la loi, les syndicats ne sont pas autorisés à décider de la portée des questions négociables, même s'ils ont mené à bien la procédure de reconnaissance. Par exemple, les travailleurs ont demandé à plusieurs reprises que des clauses relatives à la sécurité des syndicats figurent dans les conventions collectives, mais la Cour suprême de Malaisie a décidé que les clauses de prélèvement automatique des cotisations ne pourraient plus être opposées aux employeurs parce qu'il ne s'agit pas d'un litige commercial au sens de la loi 177.

La loi 177 modifiée empêche également les syndicats d'obtenir des droits de négociation uniques et exclusifs. La complexité de la procédure prévue par la loi affaiblira le pouvoir de négociation des syndicats, en épuisant les fonds du syndicat dans des batailles juridiques et en retardant les conventions collectives pour les travailleurs. Cet amendement lu conjointement avec la loi 262 sera préjudiciable au mouvement syndical en Malaisie.

Il y a également des cas qui sont portés devant la juridiction du travail pour demander des éclaircissements et s'assurer que les employeurs respectent les accords. Nous demandons alors aux employeurs ainsi qu'au gouvernement de se conformer à chaque accord qui a été signé entre l'employeur et les syndicats, qui doit être entièrement respecté.

Nous constatons que les menées antisyndicales sont monnaie courante en Malaisie. Il s'agit d'un déni absolu d'accès à la justice et d'une violation fondamentale de la convention.

Malgré la reconnaissance de la loi 265 et de la loi 177, les travailleurs migrants rencontrent d'importantes difficultés pour exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les travailleurs migrants sont constamment menacés de licenciement et d'expulsion car ils font l'objet d'une surveillance étroite de la part de la police. Des employeurs peu scrupuleux recourent à des tactiques sournoises et manipulent les failles des lois et des politiques pour trouver des moyens d'empêcher les travailleurs d'exercer leur droit de vote.

En Malaisie, le droit à la négociation collective est continuellement refusé dans le secteur public. Nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que les fonctionnaires puissent négocier collectivement, conformément à la convention et à ses circulaires de service n^{os} 6/2020 et 7/2020.

En conclusion, les travailleurs de Malaisie appellent à une réforme radicale de la loi sur l'emploi, de la loi sur l'industrie, de la loi sur les relations professionnelles et de la loi sur les syndicats afin de garantir que le développement économique soit aligné sur le développement social, y compris la protection sociale de tous les travailleurs. Le gouvernement malaisien doit prendre au sérieux la discrimination antisyndicale et doit cesser toute forme de législation et de pratiques antisyndicales. Les amendements législatifs doivent être dans l'intérêt du développement et de la protection des droits syndicaux en conformité avec la convention.

Pour conclure, nous croyons fermement qu'un dialogue social efficace et transparent est le moyen d'aller de l'avant. Il accuse actuellement un retard en Malaisie. Le dialogue social n'a pas été mené depuis deux ans alors que de nombreuses politiques du travail et des amendements législatifs ont été mis en œuvre sans dialogue social. Le gouvernement doit organiser des discussions régulières entre les partenaires tripartites au sein du Conseil consultatif national du travail dans l'intérêt de tous, y compris des travailleurs migrants en Malaisie.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres**. **L'Albanie** et le **Monténégro**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et de négociation collective.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées, et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et la Malaisie entretiennent des relations étroites, notamment grâce à notre coopération dans les domaines commercial et économique à laquelle s'ajoute notre partenariat stratégique avec l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN).

Tout en tenant compte des informations fournies par le gouvernement, nous notons avec une grande préoccupation la tolérance apparente dont fait preuve le gouvernement à l'égard des allégations de discrimination antisyndicale, d'ingérence d'employeurs et de violations du droit de négociation collective survenues dans plusieurs entreprises. Nous nous faisons l'écho

de l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour répondre à toutes les allégations susmentionnées, notamment en menant rapidement des enquêtes et en ordonnant des réparations effectives pour les victimes et des sanctions suffisamment dissuasives pour les auteurs. Nous attendons des informations détaillées à cet égard.

Nous saluons l'engagement du gouvernement avec le Bureau de l'OIT sur les réformes législatives des principales lois sur le travail, notamment avec la promulgation de la loi portant modification de la loi 177 entrée en vigueur en janvier 2021 et la révision de la loi 265 et la loi 262. Nous considérons cette coopération comme vitale pour parvenir à la pleine conformité de ces lois avec la convention, y compris dans la pratique.

Nous réitérons la demande de la commission d'experts au gouvernement quant au fait de fournir des informations détaillées sur les modifications apportées à la loi 177 et leur mise en œuvre afin de garantir que les travailleurs victimes de discrimination antisyndicale puissent déposer une plainte directement devant les tribunaux afin d'obtenir l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives, y compris l'octroi rapide d'une indemnisation appropriée. Il importe également d'assurer une protection efficace sans faire peser sur les victimes une charge de la preuve susceptible d'imposer des obstacles à l'établissement de la responsabilité et à l'octroi d'une réparation adéquate.

De même, en ce qui concerne les dispositions de la loi 177 relatives aux critères, à la procédure et à la durée des procédures de reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective, nous demandons au gouvernement de veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que la procédure de reconnaissance dans son ensemble prévoit des garanties propres à prévenir les ingérences de l'employeur. Nous réitérons également l'appel de la commission d'experts au gouvernement pour garantir l'inclusion pleine et entière des travailleurs migrants dans la négociation collective.

Nous souhaiterions également recevoir des informations plus détaillées sur les implications pratiques des modifications apportées à la loi 177 concernant le champ d'application de la négociation collective, l'arbitrage obligatoire et les restrictions en matière de négociation collective dans le secteur public, ainsi que sur toute autre mesure supplémentaire prise pour promouvoir pleinement le développement et l'utilisation de la négociation collective comme le prévoit la convention.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent attachés à leur coopération et à leur partenariat étroit avec la Malaisie.

Membre gouvernementale, Indonésie – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'**ASEAN**. L'ASEAN note les nombreux efforts et initiatives entrepris par la Malaisie en vue de se conformer à la convention. À cet égard, l'ASEAN félicite la Malaisie pour le récent amendement de la législation, la loi 177, et attend avec impatience que les amendements à la loi 262 syndicats soient publiés au Journal officiel et entrent en vigueur.

Les modifications de la législation sont une entreprise énorme et il faudra du temps pour voir leur effet dans la mise en œuvre. L'ASEAN est heureuse de constater que la Malaisie a mis l'accent sur la modification de sa législation nationale du travail, qui se produit de manière globale et progressive. Ceci est important pour en assurer la durabilité, en particulier dans le monde rapide et dynamique du travail.

L'ASEAN encourage également la Malaisie à poursuivre l'engagement et la consultation avec les mandants tripartites de façon plus significative. Les améliorations apportées au système de résolution des conflits du travail, y compris l'accélération de certaines des

procédures requises, sont les bienvenues à la lumière des perturbations causées par la pandémie de COVID-19.

En outre, les éléments de garantie et les dispositions de recours dans la loi 177 publiée au Journal officiel peuvent être considérés comme adéquats pour répondre aux observations et aux préoccupations sur la discrimination antisyndicale. Cependant, l'ASEAN recommande à la Malaisie de continuer à réviser les dispositions afin de s'assurer que le plein effet de sa mise en œuvre est conforme à la convention.

L'ASEAN est heureuse de constater l'étroite coopération de la Malaisie avec l'OIT dans la procédure d'amendement et pense que cela ouvrira la voie à la garantie d'une conformité totale avec la convention. L'ASEAN estime que la Malaisie se trouve au moment le plus opportun pour poursuivre son bon travail de protection et de promotion des droits des travailleurs. L'ASEAN apporte son soutien total à la mise en œuvre continue et soutenue des activités prévues.

L'ASEAN souhaite également attirer l'attention sur les questions et les défis émergents qui affectent le marché du travail traditionnel et l'harmonie des relations professionnelles, et demande à l'OIT de continuer à travailler en étroite collaboration avec ses États Membres pour assurer la promotion du travail décent pour tous les travailleurs.

Membre travailleuse, République de Corée – En référence à la convention et aux préoccupations soulevées par la commission d'experts concernant les recours contre les discriminations antisyndicales; les syndicats pâtissent en raison des pouvoirs excessifs du directeur général. Conformément à l'article 8 modifié de la loi 177, le directeur général est autorisé à transmettre les plaintes non résolues à la juridiction du travail pour y remédier.

Il s'agit du cas n° 3401 mentionné dans le 397^e rapport du Comité de la liberté syndicale et qui concerne la plainte contre le gouvernement de Malaisie présentée par le Syndicat national des employés de banque (NUBE).

En 2019, le NUBE a déposé deux plaintes contre une banque multinationale de Malaisie, dont le siège est situé au Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, pour avoir intimidé et tenté de blesser des travailleurs en raison de leur participation à des piquets de grève et à des campagnes dans le cadre de conflits du travail. La plainte a été déposée en vertu des articles 39, paragraphe (a), et 59, paragraphe (1), (d), de la loi 177, bien avant le licenciement des travailleurs.

Le Directeur général de l'OIT est également intervenu directement dans cette affaire, exhortant le gouvernement malaisien à prendre rapidement des mesures pour empêcher le licenciement prévu des représentants syndicaux. Mais le gouvernement malaisien n'a pas tenu compte de l'intervention du Directeur général de l'OIT et n'a pas porté l'affaire devant la juridiction du travail; seul le cas de licenciement des travailleurs a été porté devant la juridiction du travail.

Cependant, lorsque la banque a déposé une plainte contre NUBE pour diffamation et pour empêcher le piquet de grève de NUBE, l'empêcher de faire campagne et de déposer des plaintes auprès de l'OIT et de l'OCDE, le directeur général a très rapidement renvoyé la plainte de la banque devant la juridiction du travail.

Il a renvoyé l'affaire de la banque alors qu'il est parfaitement conscient que la Cour fédérale de Malaisie a décidé qu'aucun tribunal ne devrait se saisir d'une affaire contre un syndicat dans le cadre d'un conflit du travail parce que les syndicats bénéficient d'une

«immunité» contre les actions menées dans le cadre d'un conflit du travail en vertu des articles 21 et 22 de la loi 262.

Il est également important de noter que le syndicat a écrit de nombreuses lettres exhortant le gouvernement à prendre des mesures contre la banque pour ses activités antisyndicales, mais le gouvernement n'a pas agi ni répondu à NUBE.

Le syndicat a intenté une action en justice contre le gouvernement pour «inaction» ayant pour conséquence que 300 plaintes de travailleurs contre la banque sont restées sans suite.

«Une injustice où qu'elle soit menace la justice partout.» Le gouvernement malaisien est complice des menées antisyndicales. Nous demandons au gouvernement malaisien de mettre fin à ses pratiques antisyndicales et de s'engager à protéger les travailleurs et les syndicats conformément à la convention, avec effet immédiat.

Membre travailleuse, Japon – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union et de la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO). L'article 9 de la loi 177 concernant la procédure de reconnaissance d'un syndicat par un vote au scrutin secret constituait une préoccupation essentielle, discutée dans cette commission en 2016.

Nous regrettons que l'amendement de l'article 9 en 2020 n'ait pas apporté de changements fondamentaux pour protéger les travailleurs des ingérences indues des employeurs dans la procédure de scrutin secret. Le gouvernement demeure réticent à invoquer des sanctions pénales contre les ingérences des employeurs et les pratiques antisyndicales.

Dix ans après la demande de reconnaissance syndicale du syndicat des employés de l'industrie du métal de Malaisie (MIEU), dans une multinationale allemande produisant des fils de cuivre à Pahang, le MIEU est toujours incapable de négocier avec l'employeur. Le MIEU a déposé une demande de reconnaissance en tant que syndicat en juin 2012; l'entreprise avait immédiatement contesté le droit de représentation du syndicat.

L'entreprise a également contesté la compétence du syndicat qui avait été établie par le directeur des relations industrielles et le directeur général des syndicats et a porté l'affaire devant la Cour suprême. Même si la cour a confirmé la décision du directeur général en 2014, l'entreprise a continué à bloquer chaque étape de la procédure de scrutin secret.

L'entreprise a reclassé la quasi-totalité des 353 travailleurs de la production, à l'exception de 16 d'entre eux, dans la catégorie confidentielle, dans le but de les exclure du statut de membre d'un syndicat en vertu de l'article 5 de la loi 177. Jusqu'à ce que le directeur général menace de porter plainte auprès de la police, l'entreprise avait empêché le directeur général de se rendre sur le site pour évaluer et interroger les travailleurs.

Lorsque le MIEU a réussi à soumettre une nouvelle demande de reconnaissance en 2019, l'entreprise est à nouveau intervenue et a soutenu l'enregistrement d'un syndicat interne pour miner le MIEU. Le MIEU attend toujours la tenue d'un scrutin secret. Cette situation est inacceptable.

La reconnaissance des syndicats devrait être simple et automatique après avoir satisfait aux exigences légales. Nous demandons instamment au gouvernement de poursuivre la consultation avec les partenaires sociaux afin de revoir l'article 9 de la loi 177 pour garantir que les travailleurs en Malaisie puissent exercer de manière significative leurs droits en vertu de la convention.

Membre travailleuse, Suisse – Nos homologues de la délégation des travailleurs indonésiens s'associent à cette intervention. La commission d'experts a, à juste titre, soulevé

une nouvelle fois la question de la capacité des travailleurs migrants étrangers à devenir membres et à occuper un poste dans un syndicat. Dans sa dernière réponse, le gouvernement s'est contenté de répéter que les travailleurs étrangers peuvent devenir membres d'un syndicat et exercer un mandat syndical «sous réserve de l'approbation du ministre, si cela est dans l'intérêt du syndicat concerné». Selon nous, cette condition entrave le droit des organisations syndicales à choisir librement leurs représentants à des fins de négociation collective et n'est donc pas conforme à la convention.

Bien que la loi permette aux travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats, il existe de nombreux cas comme celui d'un fabricant multinational de pneus à Selangor, qui a exclu les travailleurs migrants du Myanmar, d'Inde et du Népal de la convention collective. Cent neuf migrants n'ont pu récupérer que des indemnités de poste, des primes annuelles et des augmentations de salaire à hauteur de 5 millions de ringgits malaisiens sur la base d'une décision de justice.

Les droits prévus par la convention sont encore plus éloignés pour les travailleurs migrants incapables d'acquérir le statut de résident légal en vertu de la législation très restrictive sur la migration.

On estime que dans le seul État de Sabah, plus de 500 000 travailleurs migrants, principalement originaires d'Indonésie, sont employés dans le secteur de l'huile de palme. Parmi eux, environ 70 pour cent sont sans papiers et donc exclus de la possibilité d'adhérer à un syndicat et de participer aux négociations collectives.

Depuis longtemps, seul un syndicat dans le secteur de l'huile de palme de Sabah a pu se mettre en place dans une seule plantation. L'une des raisons en est que les étrangers ne sont pas autorisés à occuper des postes de direction dans les syndicats; ainsi, seuls les citoyens malaisiens peuvent agir en tant qu'organismes syndicaux. Et même si l'Indonésie et la Malaisie partagent un vocabulaire similaire, la plupart des migrants ne comprennent que le malais de Sabah de base, car beaucoup d'entre eux utilisent encore leur langue maternelle en fonction de leur origine ethnique.

Une autre raison est que, selon la loi 177, un syndicat doit prouver qu'il a la majorité des membres dans une entreprise. La nécessité de constituer en même temps des syndicats dans presque tous les sites d'une même entreprise dans différentes régions, souvent très éloignées, rend la création d'un nouveau syndicat extrêmement difficile.

Nous reconnaissons les efforts du gouvernement malaisien et lui demandons de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que tous les travailleurs migrants puissent effectivement exercer leurs droits de négociation collective, se présenter aux élections syndicales sans aucune restriction, et appliquer l'exigence de la majorité au moins séparément aux différents sites d'une entreprise dans le secteur des plantations.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – La dernière fois que nous avons discuté de ce cas, en 2016, la présente commission, dans ses conclusions, a demandé au gouvernement de: «garantir que les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État peuvent jouir de leur droit de négociation collective». Nous nous souviendrons tous également que le représentant du gouvernement avait déclaré à l'époque que: «(...) gouvernement a demandé au BIT d'apporter son assistance technique à l'élaboration - en cours - des modifications à y apporter afin d'en faciliter la rédaction et de veiller à ce qu'elles soient conformes aux dispositions de la convention (...)». Cependant, et malgré ces promesses, les obstacles pour les travailleurs du secteur public subsistent toujours en droit et en pratique après six ans.

Bien que des dispositions aient été prises pour que les travailleurs municipaux puissent négocier collectivement, à ce jour, par exemple, aucune réglementation d'application n'a été adoptée pour concrétiser ce droit.

L'application de l'arbitrage obligatoire dans les services essentiels en vertu de l'article 26, paragraphe (2), modifié de la loi 177, première annexe, est encore générale et prive les fonctionnaires qui ne sont pas engagés dans l'administration de l'État du droit de négocier librement et de recourir à des actions syndicales.

De plus, nous exprimons nos inquiétudes quant à l'adoption des circulaires de service n^{os} 6/2020 et 7/2020. En premier lieu, ces circulaires ont été adoptées, paradoxalement, sans consultation ni négociation avec les syndicats concernés dans la fonction publique. Il existe - ou il existait - un mécanisme établi pour discuter de l'adoption de nouvelles circulaires de service par le biais du Conseil paritaire national, ce qui n'a pas eu lieu. Ainsi, ces circulaires ont érodé encore plus le rôle des groupes de travailleurs au sein du Conseil paritaire national. En outre, ces circulaires semblent imposer de nouveaux obstacles à la consultation des travailleurs du service public. Par exemple, les dirigeants syndicaux doivent désormais recevoir la permission des chefs de département pour assister aux réunions du Conseil paritaire national. Même si dans la pratique, les chefs de département n'ont pas limité la participation jusqu'à présent, les nouvelles dispositions permettent cette restriction.

En outre, la circulaire de service n° 6/2020 semble également restreindre le sujet des consultations, tandis que la circulaire de service n° 7/2020 semble limiter les personnes pouvant être élues pour représenter les travailleurs lors des consultations.

Nous partageons le point de vue de la commission d'experts selon lequel les travailleurs qui fournissent des services publics devraient être autorisés à négocier collectivement et que de simples consultations n'équivalent pas à une négociation collective effective.

Par conséquent, nous attendons de voir des droits de négociation collective à part entière pour les travailleurs du secteur public dans la législation, conformément aux dispositions de la convention.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la Malaisie souhaite exprimer son appréciation des points de vue et des commentaires formulés par la commission et les partenaires sociaux tripartites respectifs. Les points de vue et les commentaires soulignés nous aideront à améliorer et à renforcer l'application de la convention en Malaisie. Le gouvernement de la Malaisie tient à réaffirmer que nous continuerons à prendre les mesures appropriées pour nous conformer à la convention.

Dans ce contexte, il convient d'indiquer que la Malaisie a progressivement adhéré à l'observation faite par la commission d'experts, et nous continuerons à veiller à ce que les réformes soient entreprises avec le soutien des associations d'employeurs et des syndicats de travailleurs pour modifier les législations du travail pertinentes afin qu'elles soient conformes à la convention. La Malaisie prend note des commentaires formulés par les représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs. À cet égard, la Malaisie souhaite mettre en perspective le fait que le gouvernement de la Malaisie croit en un engagement constructif entre les syndicats et les associations d'employeurs qui garantira le respect des droits.

Comme le processus de mise en conformité des normes est soumis à de nombreuses lois en vigueur, la Malaisie a toujours soutenu la modification des lois appropriées lorsque cela était nécessaire et nous continuerons à le faire. Parmi les impacts observés, citons les amendements relatifs à l'élargissement des pouvoirs du directeur général des relations professionnelles, le processus de résolution des conflits a été accéléré. Bien que certains des

amendements soient en cours, le gouvernement, par le biais de la consultation, de l'engagement et de séances de discussion ouverte, a recueilli les commentaires des parties prenantes qui contribuent à l'amélioration du processus d'amendement des lois sur le travail, en particulier, à ce stade, les amendements à la loi 262.

Quant aux questions soulevées par les représentants par le biais des plaintes et des différends déposés dans les organes de contrôle de l'OIT, nous prenons note des questions soulevées et nous reviendrons le plus rapidement possible vers l'OIT. Ainsi, nous apprécions l'opinion et les points de vue soulevés par les Membres.

Pour faire face à l'effet post-COVID-19 sur l'économie mondiale, l'économie malaisienne et le monde du travail, diverses initiatives ont été mises en œuvre en utilisant des plateformes technologiques. L'une de ces initiatives concernant le travail est le signalement électronique visant à traiter et à accélérer les questions liées aux affaires de la juridiction du travail. Pour soutenir toutes les initiatives, le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) a été signé en 2019.

Le PPTD est élaboré conjointement par l'OIT, le ministère des Ressources humaines, le MEF et le MTUC sur la base des priorités spécifiques du pays. Cette priorité est en adéquation avec le fait de soutenir l'Agenda pour le travail décent en respectant les normes internationales du travail, ainsi qu'avec l'engagement du pays envers l'objectif de développement durable 2030 qui se concentre sur trois domaines, à savoir: les droits au travail pour protéger et promouvoir les droits du travail; l'avenir du travail pour renforcer la capacité nationale à relever les défis de l'avenir du travail; et la migration de la main-d'œuvre pour améliorer la gouvernance de la migration des travailleurs et des travailleurs étrangers dans le pays.

À cet égard, le gouvernement souhaite exprimer sa reconnaissance à l'OIT pour son soutien continu à la réforme du droit du travail en Malaisie, notamment par le biais du projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles.

Enfin, nous aimerions répéter que le gouvernement de Malaisie poursuit progressivement ses efforts en vue d'améliorer la procédure et le processus sur le droit de grève et de négociation collective. Le gouvernement contribuera et s'engagera de temps à autre avec le MEF et le MTUC et d'autres parties prenantes afin de maintenir l'harmonie professionnelle dans le monde du travail en Malaisie.

Avec ces remarques, je souhaite conclure ma déclaration en promettant notre engagement total et indivisible en vue d'assurer et de sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs conformément aux obligations de la convention.

Membres employeurs – Nous souhaitons remercier les différents délégués qui ont pris la parole et exprimé des points de vue enrichissants pour la discussion de ce cas. Nous avons également pris note des informations mises à disposition par le gouvernement en réponse aux demandes et observations de la commission d'experts et lors de la réunion d'aujourd'hui. Nous notons que le BIT fournit actuellement une assistance technique continue et un renforcement des capacités aux fonctionnaires du gouvernement malaisien et aux partenaires sociaux. Nous sommes convaincus que cela va se poursuivre.

Nous invitons le gouvernement à continuer à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour rendre les lois nationales pleinement conformes à la convention, en tenant compte des réalités nationales de la Malaisie et de l'évolution du monde du travail, y compris des besoins des travailleurs et des entreprises durables.

Sur la question de savoir s'il existe une obligation légale pour les employeurs de négocier en vertu de l'article 4 de la convention, nous avons noté que la commission d'experts semble croire que c'est le cas, tant qu'il n'y a pas d'obligation de conclure une convention collective. Les employeurs ne sont pas d'accord avec ce point de vue, étant donné que l'article 4 fait clairement référence à la négociation volontaire. De même, les employeurs ne partagent pas l'avis de la commission d'experts selon lequel l'arbitrage obligatoire à l'initiative d'une organisation de travailleurs est conforme à l'article 4, même s'il vise à obtenir la conclusion d'une première convention collective. Encore une fois, ceci est basé sur le fait que l'article 4 prévoit la négociation collective volontaire.

Nous sommes convaincus que le gouvernement tiendra la commission d'experts informée de tout progrès réalisé dans ses efforts pour harmoniser ses lois avec la convention.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs prennent note des modifications apportées à la loi 177 et à la loi 265 qui sont récemment entrées en vigueur en 2021 et 2022. Cependant, nous déplorons que, malgré l'introduction de ces modifications, les défis concernant l'exercice des droits de négociation collective en Malaisie restent non résolus.

Nous rappelons que les syndicats en Malaisie n'ont cessé de soulever ces questions depuis plus de quarante ans. Nous rappelons que la négociation collective est un droit qui, avec le droit à la liberté syndicale, permet l'exercice de tous les autres droits au travail.

Le cadre juridique actuel en Malaisie constitue un obstacle sérieux à leur pleine jouissance et à leur exercice et doit donc être révisé conformément aux exigences de la convention.

Les membres travailleurs appellent le gouvernement de Malaisie à revoir et à modifier la législation nationale, en particulier la loi 265, la loi 262 et la loi 177, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de la rendre conforme à la convention. Plus précisément, le gouvernement malaisien doit s'assurer, dans la loi et dans la pratique, que la procédure de reconnaissance des syndicats est simplifiée et que des protections efficaces contre l'ingérence de l'employeur sont adoptées; que les sujets de négociation collective ne sont pas indûment restreints et qu'il est laissé aux parties le soin de décider de ces sujets; que les travailleurs migrants puissent participer pleinement à la négociation collective, notamment en leur permettant de se présenter aux élections syndicales; que les mécanismes de négociation collective soient pleinement reconnus et encouragés dans le secteur public; et que les syndicats des services publics puissent négocier collectivement et que la protection contre la discrimination antisyndicale soit améliorée par un accès efficace et rapide aux tribunaux, une compensation adéquate et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.

Nous appelons le gouvernement de la Malaisie à accepter une mission de contacts directs et nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec intérêt les modifications apportées à la loi sur les relations professionnelles et à la loi sur l'emploi, qui sont entrées en vigueur respectivement en 2021 et 2022. La commission a pris note de la préoccupation suscitée par les plaintes concernant les difficultés persistantes dans l'exercice des droits de négociation collective en Malaisie, et les cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence induite.

Tenant compte de la discussion, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- modifier sans délai la législation nationale, en particulier la loi sur l'emploi, la loi sur les syndicats et la loi sur les relations professionnelles, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mettre ces lois en conformité avec la convention;
- veiller à ce que la procédure de reconnaissance des syndicats soit simplifiée et à ce qu'une protection effective contre les ingérences indues soit adoptée;
- veiller à ce que les travailleurs migrants puissent participer pleinement à la négociation collective, notamment en leur permettant de se présenter aux élections syndicales;
- mettre en place des mécanismes de négociation collective dans le secteur public afin que les travailleurs du secteur public puissent jouir de leur droit à la négociation collective;
- assurer, en droit et en pratique, une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, notamment par un accès effectif et rapide aux tribunaux, une compensation appropriée et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.

La commission invite le gouvernement à continuer de recourir à l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Malawi (ratification: 1965)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

- i) *entreprendre, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, une évaluation du cadre juridique existant en matière de harcèlement sexuel, et notamment modifier la définition du harcèlement sexuel énoncée à l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre afin d'y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile;*

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06) pour y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Le gouvernement consultera les parties prenantes concernées pour examiner cette recommandation.

- ii) *identifier les initiatives prises à ce jour pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, ainsi que les procédures et les voies de recours dont disposent les victimes, afin de déterminer les lacunes existantes et les facteurs de risque, et de concevoir des interventions efficaces pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel;*

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) est l'institution publique chargée de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre. À cette fin, la MHRC a entrepris un certain

nombre d'activités dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Le travail accompli jusqu'à présent comprend:

- a) Élaboration d'une politique type en matière de harcèlement sexuel et sa vulgarisation afin de promouvoir son adoption généralisée ou son adaptation, selon le cas, par les établissements publics et privés.
- b) Réalisation d'une analyse de situation sur le harcèlement sexuel dans les secteurs formel et informel.
- c) Élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel à mettre en œuvre dans le cadre de la mise au point par les établissements de leurs politiques plus longues à finaliser, notamment dans le secteur public.
- d) Soutien apporté à 21 établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel entre 2021 et 2022.
- e) Formations visant à renforcer les capacités des établissements du secteur public et privé sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels. Plus de 20 établissements ont bénéficié de ces formations entre mai et novembre 2021.
- f) Contrôle du respect de la loi sur l'égalité de genre, notamment les articles 6 et 7, en réalisant une vérification des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel dans 60 institutions entre novembre 2021 et avril 2022. Des conseils ont été fournis aux institutions dépourvues de politique en la matière.
- g) Enquêtes sur 23 cas de violence et de harcèlement sexuels enregistrés entre janvier 2021 et avril 2022. Douze d'entre elles ont depuis été conclues.

Le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) est chargé, quant à lui, de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre au sein de la fonction publique. Ce département dispose d'une unité pour l'égalité de genre qui mène des actions de sensibilisation de manière continue dans le cadre de ses programmes habituels.

En ce qui concerne les procédures judiciaires en Angleterre concernant le secteur du thé au Malawi, le gouvernement ne dispose pas d'éléments suffisants pour traiter les violations alléguées dans les plaintes déposées. Les efforts déployés pour identifier les victimes afin d'obtenir des informations susceptibles d'aider le gouvernement à concevoir des mesures éclairées sont restés vains jusqu'à présent. Les plaintes contre Eastern Produce Malawi Limited et sa société mère basée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Camellia, ont fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire sans reconnaissance de responsabilité de leur part. S'agissant d'un règlement confidentiel qui n'a pas été communiqué au gouvernement, ce dernier a demandé au Haut-Commissariat britannique au Malawi et à Eastern Produce Malawi Limited de l'aider à rassembler des informations concernant les plaintes. La plainte contre PGI, la société mère de Lujeri Tea Estates Limited, est maintenue contre la société mère. Nous espérons que cette affaire fournira plus d'informations lors du procès. Quoi qu'il en soit, le gouvernement continuera à appliquer la loi sur l'égalité de genre, y compris dans le secteur du thé, qui se trouve être l'un des secteurs de pointe dans la lutte contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel. Le thé a été le premier secteur du Malawi à adopter une politique sectorielle en matière de harcèlement sexuel intitulée «Tea Association of Malawi Gender Equality, Harassment and Discrimination Policy». Cette politique sectorielle a été adoptée en 2017 et toutes les sociétés de thé du Malawi l'appliquent. Tous les directeurs des sociétés de thé et la direction du Plantation and Agricultural Workers Union (PAWU) ainsi que les membres

du PAWU ont été formés dans le domaine de la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel.

Parmi les principales initiatives et activités qui ont été entreprises depuis l'adoption de la politique sectorielle du thé, lancée lors de la commémoration de la Journée internationale de la femme qui s'est tenue au Thyolo Sports Club en mars 2017, on peut citer les éléments suivants:

- i) Création d'un poste de coordinateur de l'égalité des sexes au secrétariat de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Le coordinateur assure la direction technique et apporte son appui à la TAML et à ses membres concernant la mise en œuvre de la politique de genre de la TAML et l'intégration des questions de genre dans l'industrie du thé.
- ii) Traduction de la politique et de ses lignes directrices dans la langue locale en 2019, impression et distribution de copies à toutes les plantations de thé pour que la majorité des employés des plantations qui ont un faible niveau d'éducation y accèdent plus facilement.
- iii) Mise en place d'un comité pour le bien-être des femmes (WWC) dans chaque plantation, qui tient lieu d'espace sûr où les femmes discutent des questions qui les concernent. Les questions nécessitant l'intervention de la direction sont ensuite transmises à la direction des plantations concernées en vue des mesures à prendre.
- iv) Mise en place d'un comité chargé des questions de genre, harcèlement et discrimination (GHDC) dans chaque plantation de thé. Les GHDC sont chargés de recevoir et instruire les plaintes pour harcèlement et discrimination et de recommander aux comités disciplinaires des plantations les mesures disciplinaires à prendre.
- v) Élaboration de principes directeurs sectoriels sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination, qui définissent la procédure de traitement des plaintes. En outre, ces principes précisent ce que les plantations doivent faire pour promouvoir efficacement l'égalité et l'équité entre les sexes et lutter contre le harcèlement et la discrimination sur leur lieu de travail.
- vi) Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation axées spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, de manière continue, conformément à la politique du secteur.
- vii) Formation sur l'égalité de genre et le harcèlement sexuel pour tous les employés de l'industrie du thé, avec le soutien de différents partenaires dont IDH-The Sustainable Trade Initiative, l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC) et le BIT.
- viii) Formation des femmes aux fonctions de direction: l'objectif est de doter les femmes de compétences en matière de leadership et de mentorat afin qu'elles puissent encadrer d'autres femmes aspirant à des responsabilités et aider leurs employeurs à identifier les femmes susceptibles d'être promues à des postes de direction sur leurs lieux de travail respectifs.
- ix) Colloque sur «la durabilité et l'apprentissage en matière d'égalité hommes-femmes» qui est devenu un événement annuel depuis 2019. Il a pour objectif de favoriser le dialogue entre la TAML, ses partenaires et le gouvernement afin d'évaluer les progrès réalisés et de réaffirmer les priorités pour l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'industrie du thé.

- x) Célébration annuelle, au niveau du secteur, de la Journée internationale de la femme dans le cadre de la sensibilisation aux questions relatives à l'égalité des sexes et au harcèlement sexuel. Cette commémoration rassemble tous les acteurs du secteur du thé et le gouvernement. La politique sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination de la TAML, qui s'applique à l'ensemble du secteur, fournit des normes minimales pour le secteur, et les différentes plantations sont sans cesse encouragées à faire mieux.

En conséquence, les mesures suivantes ont été mises en place au niveau des différentes plantations:

- a) Disponibilité de divers modes de dépôt de plaintes qui incluent l'utilisation de boîtes de plaintes anonymes, une permanence téléphonique (dans le cas d'Eastern Produce), adresses électroniques, superviseurs chargés de la protection des femmes, conseillers en droits des travailleurs, Comité du bien-être des femmes, Comité pour l'égalité de genre, le harcèlement et la discrimination, responsables hiérarchiques, tout membre du département des ressources humaines et directeurs généraux. Chaque plantation dispose d'un mécanisme élaboré de traitement des plaintes qui garantit la confidentialité (Lujeri a engagé un cabinet de conseil international externe pour l'aider dans le processus de traitement des plaintes). Eastern Produce (EPM) a créé un bureau de l'égalité de genre et du bien-être. À cet égard, un spécialiste des questions de genre a été recruté en 2021 pour promouvoir le bien-être des employés et l'égalité des sexes dans toutes les activités d'EPM.
- b) Inclusion d'informations sur la politique à suivre dans le cadre du programme d'accueil de tous les employés nouvellement recrutés.
- c) Participation régulière de la direction et des employés de la plantation à des événements relatifs à l'égalité des sexes, tels que les seize jours de mobilisation en faveur de l'égalité des sexes. Le thé est en fait l'un des secteurs les plus avancés du Malawi en matière de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le rapport de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) dénonçant un climat généralisé de violence fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel dans le secteur du thé est donc très surprenant, notamment pour le secteur du thé. Le gouvernement conteste catégoriquement la conclusion de l'UITA selon laquelle «[...] le fait que les plaintes des travailleurs aient été rendues publiques par l'intermédiaire d'un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni montre que les procédures établies au Malawi aux niveaux local et national ne permettent pas que les victimes de violence sexiste sur le lieu de travail obtiennent justice ni que le harcèlement sexuel dans les plantations de thé cesse». Cette affirmation est totalement fausse et infondée. En premier lieu, les plaignants n'ont jamais tenté de porter leur plainte au niveau local. En outre, la plainte n'a jamais été rendue publique, du moins au Malawi.

Le Malawi possède l'un des systèmes judiciaires les plus solides, ouverts et indépendants. Les juges de la Cour constitutionnelle du Malawi ont remporté le prix Chatham House 2020 en reconnaissance de leur «courage et indépendance dans la défense de la démocratie». D'innombrables cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre sont signalés aux autorités, notamment à la Commission des droits de l'homme du Malawi, au ministère du Genre, au ministère du Travail, au service de police du Malawi ainsi qu'aux organisations non gouvernementales de défense des droits de l'homme, entre autres. Certains ont été portés devant nos tribunaux. Une affaire récente très médiatisée qui a été effectivement jugée impliquait Mota Engil, une entreprise internationale de construction.

Tout le monde, y compris l'UITA, sait pourquoi les affaires concernant le secteur du thé au Malawi sont entendues par un tribunal du Royaume-Uni. La réponse est simple: Leigh Day, qui poursuit l'affaire en justice, est un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni, et notre affaire n'est pas la première pour laquelle Leigh Day engage des poursuites en dehors de sa juridiction d'origine. C'est là une caractéristique du cabinet d'avocats Leigh Day. Les informations relatives aux victimes et les indemnités qu'elles ont reçues ne sont jamais divulguées, ce qui fait qu'il est extrêmement difficile pour le gouvernement d'assurer un suivi. En ce qui concerne le rapport de l'UITA sur le licenciement de 11 directeurs et superviseurs pour des fautes liées au harcèlement sexuel, le gouvernement a mené une enquête indépendante et a constaté une déformation grossière des faits.

Pour commencer, aucune enquête conjointe sur des cas de harcèlement sexuel n'a jamais été menée par la TAML et le PAWU au cours de la période indiquée, ni même à aucun moment. Aucune plantation n'a été mentionnée dans le rapport mais, selon notre enquête, il pourrait s'agir de la plantation de thé Lujeri, où des audiences disciplinaires ont eu lieu en avril 2021 suite aux conclusions d'une enquête de routine menée par la société elle-même en faisant appel à un cabinet international indépendant, Ethical Trade Consultancy. Seuls deux cas de harcèlement sexuel ont été identifiés et traités de manière appropriée dans le cadre des plaintes et des procédures disciplinaires de Lujeri et des lois du Malawi. Il est surprenant de constater que même le PAWU a désavoué le rapport de l'UITA. Le gouvernement accueille volontiers une autre délégation de l'UITA pour vérifier les faits. Nous invitons également toute organisation crédible et bien intentionnée, y compris l'OIT, à venir vérifier de manière indépendante les faits rapportés par l'UITA.

iii) *fournir des informations sur les résultats de l'évaluation et les actions envisagées pour y donner suite;*

Le gouvernement reconnaît que des améliorations sont possibles dans un certain nombre de domaines. La loi sur l'égalité de genre et d'autres cadres juridiques nationaux relatifs à l'égalité des sexes qui sont antérieurs à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, doivent être révisés pour les mettre en conformité avec la convention. J'ai le plaisir d'annoncer que, avec le soutien financier du BIT, une consultante locale est déjà sur le terrain pour évaluer les lacunes du cadre juridique dans le cadre d'une action plus large visant à lutter plus efficacement contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail. Le gouvernement souhaite également ratifier la convention n° 190 et compte sur l'appui technique du BIT, ainsi que sur les vastes connaissances et la solide expérience de l'Organisation dans ce domaine. De plus amples informations seront fournies lorsque la consultante aura terminé son travail. Le gouvernement tient à assurer la commission que nous travaillerons en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les autres organismes concernés pour traiter cette question. En fait, nous avons déjà commencé cette collaboration puisque ce rapport est le produit de consultations tripartites-plus qui ont eu lieu le 11 mai 2022.

iv) *accroître les capacités des autorités compétentes, dont les inspecteurs du travail, pour prévenir, identifier et combattre les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, y compris dans les plantations de thé;*

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) renforce son unité d'inspection par des programmes de formation. La formation des inspecteurs du travail du ministère est en cours, la prochaine session étant prévue en juin 2022, avec le soutien technique du BIT. L'un des points du programme de formation porte sur la détection et le traitement des cas de violence et de harcèlement sexuels. Le secteur du thé a été explicitement ciblé.

v) continuer à mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux;

Comme expliqué ci-dessus, la MHRC, le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) et la TAML, ainsi que plusieurs sociétés de thé, ont mené des campagnes de sensibilisation. Le ministère s'associera à ces partenaires.

vi) communiquer des informations sur l'adoption de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, et sur sa mise en œuvre;

La MHRC, conformément à son mandat, a examiné les projets de politiques des institutions qui lui ont été soumis afin de vérifier leur cohérence avec la loi sur l'égalité de genre, en tant que mesure d'assurance de la qualité. Dix projets de politiques ont été examinés entre novembre 2021 et avril 2022. Les institutions concernées sont notamment: ministère des Forêts et des Ressources naturelles, Service de police du Malawi, Conseil national de la jeunesse, Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) et DHRMD. La politique pour le DHRMD, qui couvre l'ensemble de la fonction publique, a été validée le 18 mai 2022 et devra être soumise pour examen au prochain gouvernement (bureau du Président et Cabinet) d'ici à la fin de 2022. Le projet de politique s'accompagne de directives visant à en faciliter la mise en œuvre.

vii) envisager de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre pour que le terme «personne raisonnable» contenu dans la définition du harcèlement sexuel ne fasse plus référence au harceleur, mais à un tiers.

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier la définition du harcèlement sexuel en vertu de l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06). Toutefois, nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le principe de la personne raisonnable en droit malawien. La notion de «personne raisonnable» est un principe de la «common law» utilisé comme un test objectif par les tribunaux du Malawi, tant en droit civil qu'en droit pénal. La notion de «personne raisonnable» est appropriée, car elle offre un test objectif qui va au-delà du harceleur. Nous espérons poursuivre notre collaboration avec la commission afin de préciser comment le concept de «personne raisonnable» est interprété dans le droit malawien.

En conclusion, le gouvernement souhaite exprimer sa déception à l'égard de l'approche globale de l'UITA sur cette question, qui déforme délibérément les faits pour dresser un tableau sombre de la situation dans notre secteur du thé, alors que ce n'est pas le cas. Nous sommes également déçus que l'UITA n'ait jamais pris la peine de partager son rapport avec le gouvernement du Malawi. Il a fallu que le BIT nous communique une copie du rapport le 11 mai 2021, un jour après la réunion de consultation des parties prenantes. Nous préconisons qu'à l'avenir le BIT veille de manière stricte à ce que de tels rapports soient fournis en temps utile à toutes les parties concernées.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Le gouvernement du Malawi prend note des observations de la commission d'experts et souhaite répondre comme suit. En ce qui concerne la recommandation visant à modifier la définition du harcèlement sexuel, énoncée à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre, nous estimons que l'expression «personne raisonnable» contenue dans la définition est appropriée, car elle offre un test objectif qui va au-delà du harceleur, c'est-à-dire qu'elle prend en compte les preuves indirectes

se rapportant à la conduite du harceleur. Cependant, nous acceptons volontiers de poursuivre notre collaboration avec la commission pour préciser comment la notion de «personne raisonnable» est interprétée en droit malawien en vue de parvenir à une compréhension commune.

Nous n'excluons pas d'apporter un amendement à cet article pour clarifier la loi afin de n'exclure personne ou que ne subsiste aucun doute.

Le gouvernement du Malawi prend également note de la recommandation de modifier ce même article, afin d'y inclure expressément le «harcèlement dû à un environnement de travail hostile». Le gouvernement consultera les parties prenantes concernées pour examiner cette recommandation.

Le gouvernement du Malawi prend très au sérieux la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail, c'est pourquoi l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre exige que les employeurs élaborent des politiques permettant de lutter contre le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. De plus, une institution publique, la Commission des droits de l'homme du Malawi, est chargée de la mise en œuvre de la loi. Entre autres fonctions, cette commission promeut, protège et fait respecter la loi sur l'égalité de genre au Malawi. Elle sensibilise également la population, y compris les travailleurs et les employeurs, à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe. La commission a également élaboré une politique type de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des orientations sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qu'elle vulgarise afin que les entreprises les adoptent largement.

Plusieurs organisations de la société civile travaillent également dans le domaine des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Regroupées au sein d'un organisme appelé «NGO Gender Coordination Network» (Réseau de coordination des ONG sur l'égalité entre hommes et femmes), elles défendent activement l'égalité des droits entre les sexes. Elles travaillent en étroite collaboration avec les institutions gouvernementales concernées, notamment le ministère du Genre, le ministère du Travail, la Commission des droits de l'homme du Malawi, le Congrès des syndicats du Malawi et ses affiliés et le service de police du Malawi.

En ce qui concerne le rapport de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) sur les cas de violence et de harcèlement sexistes dans le secteur du thé au Malawi, il convient de noter que ce secteur, sous l'égide de la Tea Association of Malawi, a mis en place une politique pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence, qui a été adoptée en 2017. Depuis lors, beaucoup d'activités de sensibilisation à tous les échelons, allant de la direction jusqu'aux ouvriers des plantations, ont été menées à ce sujet et continuent de l'être. Plusieurs plantations de thé organisent elles-mêmes leurs programmes sur le lieu de travail. Certaines plantations ont même engagé des spécialistes des questions de genre pour soutenir leurs programmes en la matière au niveau de l'entreprise.

En bref, la lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur du thé a été institutionnalisée. Sachez que de temps en temps, le ministère du Travail mène des inspections dans ces plantations et j'ai personnellement participé à plusieurs d'entre elles. J'ai notamment pu constater que même les membres de la communauté étaient conscients des structures et mécanismes que ces sociétés de thé ont mis en place pour traiter les problèmes de violence et de harcèlement fondés sur le sexe.

Une enquête indépendante a été menée par le ministère du Travail, dont je suis la ministre de tutelle, pour vérifier le rapport de l'UITA. À notre grande déception, le rapport de l'UITA s'est

avéré être une exagération et une déformation grossière de la situation sur le terrain. Cette affaire a été montée en épingle sans la moindre discussion au niveau national et sans que les acteurs tripartites ne soient impliqués.

Tout d'abord, le PAWU, qui aurait mené des enquêtes conjointes avec la Tea Association of Malawi, lesquelles auraient conduit au licenciement de 11 directeurs et superviseurs pour des motifs de harcèlement sexuel, a nié avoir jamais participé à une telle enquête. Le PAWU a également nié avoir eu connaissance de ces prétendus licenciements. Les enquêtes du ministère n'ont établi que deux cas de harcèlement sexuel dans une plantation de thé. Ces deux cas ont été révélés à la suite d'enquêtes menées par un cabinet international indépendant, Ethical Trade Consultancy, que la plantation de thé a engagé pour l'aider à enquêter sur les cas de fautes commises par des directeurs et des travailleurs de la plantation.

Malgré plusieurs demandes, le gouvernement du Malawi n'a reçu aucune information sur le rapport ou sur les affaires pour harcèlement sexuel entendues par un tribunal au Royaume-Uni. Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de faire des commentaires sur ce sujet ou d'utiliser les informations qui y ont trait pour traiter le problème. Nous croyons savoir qu'un règlement confidentiel à l'amiable d'environ 3 millions de livres sterling a été conclu mais, en tant que gouvernement, nous ne savons pas quelle part de ce montant est allée aux victimes présumées.

Nous sommes également désireux de savoir qui sont les victimes, car au Malawi, une fois que le tribunal statue à l'unanimité, toutes les parties à la procédure sont liées par cette ordonnance. À cet égard, même les médias ne risquent pas d'être accusés d'atteintes à l'autorité de la justice. Toutefois, des informations sont nécessaires pour aider à combler les lacunes qui peuvent exister, tant au niveau du droit que de la procédure.

La déduction de l'UITA selon laquelle les procédures établies au Malawi aux niveaux local et national ne permettent pas que les victimes de violence fondée sur le genre sur le lieu de travail obtiennent justice est délibérément fausse et tout à fait regrettable. Le fait est que le cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni préfère, en l'espèce, poursuivre les affaires au Royaume-Uni pour des raisons de commodité. Dans le cas du secteur du thé au Malawi, les poursuites judiciaires ne sont engagées que contre les sociétés mères basées au Royaume-Uni des deux sociétés de thé du Malawi, qui ont réussi à être exclues des poursuites au motif que le Malawi dispose de tribunaux compétents et d'un système judiciaire de renommée mondiale, largement dotés des compétences nécessaires pour juger avec succès ces affaires localement. Les allégations des requérants selon lesquelles il existe un risque réel d'être victime d'une injustice dans l'ensemble des tribunaux du Malawi sont donc à la fois incorrectes et infondées.

De nombreuses affaires de harcèlement sexuel sont actuellement examinées par nos tribunaux et certaines ont été conclues, ce qui peut témoigner de ce que nous avançons. Une affaire récente très médiatisée concernait une société internationale, dont le jugement peut être consulté en ligne, et une autre impliquait l'État contre l'Inspecteur général de la police et d'autres. Dans les deux cas, le jugement a été rendu en faveur des femmes. C'est donc sur cette base que le gouvernement du Malawi prévoit que le tribunal anglais rejettera la plainte au motif que l'Angleterre n'est pas l'endroit approprié pour entendre des plaintes pour harcèlement sexuel qui se serait produit au Malawi. Nous sommes donc convaincus qu'il n'y a aucun risque de subir une injustice si les affaires sont entendues au Malawi.

Un certain nombre de plantations de thé disposent de plusieurs modes de signalement des cas de harcèlement sexuel, y compris des comités créés à cet effet, dans le cadre de campagnes de sensibilisation mises en place depuis 2017, lorsque le secteur du thé a adopté une politique sectorielle en matière de harcèlement sexuel. Les cas de harcèlement sexuel sont

signalés aux autorités de la plantation et traités selon les procédures internes et, le cas échéant, renvoyés devant le tribunal. Cela étant, ces cas demeurent peu nombreux et n'ont pas l'ampleur décrite par l'UITA dans son rapport. Sans ces exagérations et distorsions grossières, j'estime que le Malawi ne méritait absolument pas de faire l'objet d'une double note de bas de page.

Nonobstant ce qui précède, le gouvernement du Malawi est favorable à ce qu'une mission de l'OIT et toute institution crédible viennent mener des enquêtes indépendantes pour établir la véritable ampleur de la violence sexiste et du harcèlement sexuel dans le secteur du thé au Malawi. Nous nous engageons à coopérer pleinement avec toute personne. L'UITA est également invitée à effectuer une autre visite afin de vérifier les faits sur le terrain.

En conclusion, le gouvernement du Malawi continuera de faire appliquer la loi sur l'égalité de genre. Le gouvernement reconnaît également qu'il est possible d'améliorer les mesures qui permettent de lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail, de protéger les victimes et de traiter toute une série de questions liées à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. À cette fin, le gouvernement du Malawi s'engage à continuer de travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Le gouvernement reconnaît qu'il peut être nécessaire de réviser la loi sur l'égalité de genre à la lumière de la convention n° 190 à laquelle la loi est antérieure. De plus, le gouvernement envisage sérieusement d'entamer le processus de ratification de la convention n° 190 en vue de renforcer les mesures de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement sur les lieux de travail. Le gouvernement souhaiterait par conséquent bénéficier de l'assistance technique du BIT à cet égard.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application de la convention n° 111 par le Malawi. Le Malawi a ratifié la convention en 1965. Les lacunes de la législation existante, les violations systématiques et graves dans la pratique et les conséquences préjudiciables sur les victimes, y compris les dommages irréparables causés par la violence sexuelle et la discrimination, justifient que ce cas soit examiné en tant que cas de note de bas de page double. En outre, la fragilité des institutions mise en évidence dans le rapport montre clairement que le gouvernement du Malawi ne respecte pas la convention. La Constitution du Malawi interdit la discrimination à l'égard des femmes fondée sur le sexe. En 2013, la loi sur l'égalité de genre a été promulguée pour interdire la discrimination fondée sur le sexe, les pratiques préjudiciables et le harcèlement sexuel, ainsi que pour assurer des réparations. Toutefois, comme le montre le rapport, au travail, les travailleuses au Malawi sont exposées au viol, aux agressions sexuelles, au harcèlement sexuel, à la contrainte et à la discrimination de la part des travailleurs. Nous déplorons la violence et le harcèlement sexuels systématiques au Malawi, y compris le viol, les agressions et la discrimination que subissent les travailleuses dans les plantations de thé et les vergers de noix de macadamia. En 2019, une plainte a été déposée auprès d'un tribunal londonien au nom de 36 femmes malawiennes ayant subi violence et harcèlement fondés sur le genre, y compris viols et harcèlement sexuel, lorsqu'elles travaillaient dans des plantations de thé dans les districts de Mulanje et de Thyolo, au Malawi. En 2021, une plainte similaire a été déposée à Londres également au nom de 31 femmes malawiennes ayant subi harcèlement sexuel, agressions sexuelles, relations sexuelles forcées et viols entre 2014 et 2019, alors qu'elles travaillaient dans des plantations de thé et des vergers de noix de macadamia dans le sud du Malawi. Le caractère continu et systématique de ces violations révèle de profondes fragilités des institutions lorsqu'il s'agit de traduire les auteurs de tels actes en justice, y compris des procureurs, des tribunaux, des inspecteurs du travail, des employeurs des secteurs privé et public et des autorités chargées de protéger les victimes. D'après les informations reçues, les

entreprises affirment qu'elles ont adopté des politiques contre le harcèlement sexuel qui étaient accessibles à tous les employés et fréquemment revues. Si de telles politiques existent dans la pratique, un milieu de travail hostile et intimidant a empêché la majorité des victimes de dénoncer les violations commises parce qu'elles craignaient de perdre leur emploi ou d'être la cible de représailles de la part de l'auteur de tels actes.

Un problème semblable paraissait exister avec le judiciaire. Dans un cas, en 2021, les tribunaux malawiens ont statué en faveur d'une employée qui avait été la cible de harcèlement sexuel. Ces cas sont néanmoins très rares. Il apparaît clairement que les femmes ont, de manière générale, du mal à accéder aux tribunaux au Malawi. À titre d'exemple, d'après les statistiques citées par un juge de la Haute Cour du Malawi, seuls 6,4 pour cent des plaintes déposées auprès du tribunal des relations professionnelles entre 2012 et 2015 (358 sur 5 553) l'ont été par des femmes.

Aux termes de l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme visé dans le préambule de la convention, toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la Constitution ou par la loi. Nous considérons qu'il est urgent de voir la mesure dans laquelle, au Malawi, les femmes ont accès aux tribunaux, en particulier dans les cas de harcèlement sexuel.

Permettez-moi à présent de parler des lois contre le harcèlement sexuel, et en particulier de la définition du harcèlement sexuel contenue à l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre. D'après cette définition, le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle adopté dans des circonstances dans lesquelles une personne raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, aurait deviné qu'autrui aurait été offensé, humilié ou intimidé. En 2019, la commission d'experts demandait déjà au gouvernement de modifier cette définition de manière à faire en sorte que les termes «personne raisonnable» apparaissant dans la définition du harcèlement sexuel ne se réfèrent plus au harceleur mais à une tierce personne. En outre, la commission d'experts a recommandé d'inclure expressément le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile dans la définition du «harcèlement sexuel». Le gouvernement doit mettre en œuvre les observations de la commission d'experts sans délai. Le caractère incomplet de la définition qui figure dans la loi sur l'égalité de genre constitue un revers majeur de la lutte contre la violence fondée sur le genre et limite l'accès des femmes à la justice en cas de harcèlement sexuel. En outre, nous savons que l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre oblige le gouvernement à veiller à ce que les employeurs mettent au point et appliquent des politiques et des procédures appropriées visant à éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui doit permettre à toute personne ayant subi du harcèlement sexuel au travail de porter plainte à ce sujet et de se voir garantir que des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre les auteurs. Cet article prévoit également qu'une personne, autre qu'un supérieur hiérarchique, sera désignée et chargée de recevoir toute personne ayant subi du harcèlement sexuel pour la conseiller en toute confidentialité. Comme l'affaire en cours au Royaume-Uni le montre, des mesures immédiates sont nécessaires pour garantir que les employeurs respectent les prescriptions consacrées par l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre. Parallèlement à cela, le gouvernement devrait dans l'immédiat renforcer la capacité des inspecteurs du travail à prévenir, localiser et combattre les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Ce faisant, il devrait faire en sorte que les inspecteurs du travail tiennent compte de la dimension de genre, en reconnaissant que les femmes sont exposées de manière disproportionnée à la discrimination et à la violence au travail. Cela peut passer par le recrutement de davantage d'inspectrices du travail et par l'introduction d'indicateurs de l'égalité de genre en matière d'inspection. Les

entreprises doivent toujours prendre au sérieux leurs obligations quant au respect des droits au travail et des droits de l'homme sur le lieu de travail.

Le harcèlement sexuel est une violation du droit de l'homme fondamental à la non-discrimination. Le gouvernement du Malawi ne respecte pas l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, y compris le harcèlement sexuel, contenue dans la convention n° 111. Les demandes que la commission d'experts adresse au gouvernement du Malawi sont concrètes et pratiques. Le gouvernement doit prendre immédiatement des mesures pratiques conformes à ces commentaires pour garantir et mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel. Nous accueillons avec satisfaction les intentions exprimées par le gouvernement, dans les informations supplémentaires qu'il a fournies, à savoir le fait que la loi sur l'égalité de genre et d'autres cadres nationaux relatifs à l'égalité des sexes qui sont antérieurs à la convention n° 190 doivent être révisés pour les mettre en conformité avec la convention, ainsi que le souhait de ratifier la convention n° 190.

Membres employeurs – Le présent cas concerne l'examen de l'application de la convention n° 111 par le Malawi, en droit et dans la pratique. Il s'agit d'une convention fondamentale que le Malawi a ratifiée en 1965. C'est un cas de note de bas de page double. La commission l'examine pour la première fois, bien que la commission d'experts ait formulé deux observations, en 2019 et en 2020.

La base de la dernière observation et le cas à l'examen par la commission concernent essentiellement des allégations de l'UITA selon lesquelles la violence sexuelle est généralisée dans l'industrie du thé au Malawi et le cadre juridique local n'est pas adapté pour la combattre et protéger les travailleuses, puisqu'une action en justice a été intentée au Royaume-Uni contre les sociétés malawiennes et leurs sociétés associées au Royaume-Uni.

La commission d'experts a pris note de ces allégations avec une profonde préoccupation et a notamment prié le gouvernement d'entreprendre une analyse des lacunes du cadre juridique, de recenser les mesures prises pour éliminer le harcèlement sexuel, de fournir des informations sur les résultats de l'évaluation menée, d'améliorer la capacité des autorités compétentes à combattre le harcèlement sexuel, de poursuivre les campagnes de sensibilisation, de fournir des informations sur l'adoption d'une politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, d'envisager de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre pour que la définition des termes «personne raisonnable» aille au-delà du harceleur et d'élargir la définition du «harcèlement sexuel» afin d'inclure explicitement le milieu de travail hostile.

Nous remercions le gouvernement pour les informations détaillées qu'il a fournies le 16 mai 2022 et que la représentante gouvernementale a développées ici aujourd'hui. Ces informations permettent à la commission d'examiner le cas avec des informations pertinentes et à jour.

Nous notons que le gouvernement conteste les allégations de l'UITA et qu'il s'est employé à donner des précisions sur ces allégations. Nous nous demandons cependant si, à ce propos, le gouvernement a travaillé ou non avec l'organisation d'employeurs la plus représentative dans le pays: l'Association consultative des employeurs du Malawi (ECAM).

Le gouvernement a mis l'accent sur plusieurs initiatives menées par la Commission nationale des droits de l'homme, le Département de la gestion et du développement des ressources humaines et les employeurs dans les plantations de thé, notamment l'assistance aux entités publiques et privées s'agissant de leurs politiques relatives au harcèlement au

travail, les campagnes de sensibilisation, la formation ciblée des cadres et de l'ensemble des personnels dans les plantations de thé, l'inclusion des politiques relatives au harcèlement sexuel dans le cadre des programmes d'accueil des nouveaux travailleurs, et la consultation des partenaires sociaux en vue d'examiner les modifications à la loi sur l'égalité de genre, en particulier l'article 6.

Nous notons également que l'OIT fournit déjà une assistance financière et technique au Malawi grâce à laquelle est menée une analyse de toutes lacunes dans le cadre juridique national en vue de ratifier éventuellement la convention n° 190. Nous notons en outre que le gouvernement a également sollicité l'assistance technique du BIT pour ce qui concerne la recommandation de la commission d'experts relative à la modification de la définition des termes «personne raisonnable» afin de l'élargir au-delà du harceleur. Nous voulons croire que cette assistance et cette collaboration au niveau national conduiront à l'harmonisation de la législation du Malawi avec les normes internationales.

Les membres employeurs invitent donc le gouvernement à continuer de s'attaquer aux problèmes juridiques avec, autant que nécessaire, l'assistance technique du BIT, et de consulter ses partenaires sociaux. Le gouvernement est également invité à tenir le Bureau informé des progrès accomplis à ce sujet.

Membre travailleur, Malawi – Le Congrès des syndicats du Malawi (MCTU), qui est l'organisation de travailleurs la plus représentative au Malawi, a pris note des fondements du cas relatif aux conclusions du rapport de l'UITA sur les questions de harcèlement sexuel dans le secteur du thé et peut-être dans d'autres secteurs au Malawi. Nous avons également pris note du fait que la commission d'experts a tenté de soulever des points concernant des lacunes législatives dans nos lois en vue de régler les problèmes de harcèlement sexuel dans le secteur du thé et peut-être aussi dans d'autres secteurs.

Le MCTU aurait souhaité que ce cas soit examiné au niveau national avant d'arriver ici. Toutefois, nous prenons acte de la position du gouvernement s'agissant des points soulevés dans les conclusions du rapport de l'UITA et des lacunes législatives repérées. Sur ce point, nous souhaitons que le gouvernement du Malawi s'efforce de mobiliser les partenaires tripartites, y compris nos homologues employeurs, afin de trouver un terrain d'entente et de prendre des décisions audacieuses en vue de trouver des solutions durables à ces questions émergentes. Il est vrai que cela entre en conflit avec la convention n° 111 et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

Nous tirons notre force des orientations qui figurent dans la convention n° 190 qui guiderait l'élaboration de lois propices à la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Nous ne pouvons donc pas faire l'autruche et soulever des questions d'ordre procédural et technique au lieu de prendre des mesures audacieuses pour ratifier la convention n° 190 et l'incorporer en droit interne. Nous sommes convaincus que la ratification de la convention n° 190 et son incorporation en droit interne répondront sur tous les plans aux malentendus techniques repérés dans nos lois et qu'elles aligneront celles-ci sur les normes internationales.

Compte tenu de ce qui précède, en tant qu'organisation de travailleurs, nous saisissons cette occasion pour demander l'appui du BIT en vue de la ratification de la convention n° 190 et de son incorporation en droit interne, dans un premier temps, et, peut-être, dans un second temps, de la conduite de davantage de recherches et de l'intensification des mesures de sensibilisation à ce propos.

Membre employeur, Malawi – L'ECAM, en tant qu'organe national représentatif des employeurs, s'emploie à mettre en œuvre, par l'intermédiaire de l'association affiliée Tea Association of Malawi, les mesures prises dans l'industrie du thé, de manière à promouvoir un environnement de travail décent et sûr pour tous les travailleurs, y compris les femmes. L'ECAM a pris note du rapport de l'UITA concernant des cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le secteur du thé au Malawi, et souhaite répondre comme suit:

Au niveau international, le Malawi est un État partie à plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits humains, notamment ceux qui sont placés sous les auspices de l'OIT et qui traitent des droits des travailleurs. Ainsi, le gouvernement du Malawi a ratifié la convention n° 111 et prend cette convention au sérieux. Au niveau national, le Malawi a notamment adopté la législation suivante: la Constitution de la République, la loi de 2013 sur l'égalité de genre, la loi sur l'emploi et la loi sur les relations de travail qui, entre autres, interdisent et érigent en infraction la discrimination et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et prévoient également des mécanismes d'examen des plaintes dans des situations aggravées. En période de pointe, l'industrie du thé compte plus de 60 000 employés, comprenant à la fois des permanents et saisonniers, dont 30 pour cent de femmes. Cette industrie est le deuxième plus grand employeur public du Malawi.

La Tea association of Malawi est affiliée à l'ECAM et est l'organe représentatif de tous les employeurs et producteurs de l'industrie du thé au Malawi.

L'industrie du thé s'est dotée d'une politique relative à l'égalité des genres, au harcèlement et à la discrimination, entrée en vigueur en 2017, et tous les membres l'ont adoptée. Cette politique et les lignes directrices sont conformes aux prescriptions de la loi sur l'égalité de genre et prévoient des mécanismes d'examen des plaintes efficaces et efficaces. Les 60 000 employés de ce secteur ont depuis été formés et sensibilisés à la politique, y compris aux mécanismes d'examen des plaintes. L'industrie a mis en place, au niveau national, différents comités de travail, notamment des comités pour le bien-être des femmes, et des comités relatifs au harcèlement et à la discrimination fondés sur le genre, qui reçoivent les plaintes, délibèrent et recommandent les réparations connexes. L'industrie du thé a poursuivi ses programmes de sensibilisation de tous les employés à tous les niveaux.

L'ECAM et la Tea association of Malawi continuent de collaborer avec différents partenaires, dont l'OIT et l'Initiative en faveur du commerce durable, afin de promouvoir les droits des travailleurs, notamment en matière de violence et de harcèlement.

Il a déjà été souligné que l'industrie du thé fait l'objet d'inspection par le gouvernement du Malawi, via le ministère du Travail. La dernière inspection a été conduite sous la direction du ministre du Travail. Pour une industrie comptant plus de 60 000 travailleurs, si certains cas se produisent, ils sont peu nombreux et ne sont pas aussi importants que ce que décrit l'UITA dans son rapport. Ils sont identifiés et sanctionnés par la législation.

En conclusion, l'ECAM réfute les allégations de harcèlement sexuel généralisé dans l'industrie du thé. L'ECAM est déterminée à renforcer les mesures de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, y compris la protection adéquate des victimes. L'ECAM œuvre également en collaboration avec le Fonds pour le climat d'investissement pour analyser les lacunes dans ce domaine, en vue de fournir des réponses fondées sur des données factuelles pour relever les défis qui existent actuellement, et souhaiterait obtenir l'assistance technique du BIT.

Enfin, l'ECAM reconnaît le droit de l'UITA de porter cette affaire à la connaissance de l'OIT. L'ECAM note avec une profonde préoccupation, en tant que partenaire social au niveau

national, qu'elle n'a pas été consultée ni informée de ces problèmes, préalablement à la présentation du rapport à l'OIT. La bonne foi suppose une consultation des partenaires sociaux au niveau national.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Macédoine du Nord** et l'**Albanie**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits au travail.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est un élément fondamental du droit international des droits de l'homme. Dans les traités fondateurs de l'UE et les Constitutions des membres de l'UE, l'interdiction de la discrimination est un principe central. La convention n° 111 est la traduction de ce droit humain fondamental dans le monde du travail, de l'emploi et de la profession.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Malawi. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine (UA) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), ainsi que par l'inclusion du Malawi parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins développés.

Nous sommes gravement préoccupés par les observations de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) qui décrit le problème systémique de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe, y compris le viol et le harcèlement sexuel, dans les plantations de thé, auquel sont confrontées les femmes employées principalement dans le cadre de contrats saisonniers et donc précaires. Nous sommes également alarmés par les rapports faisant état de femmes victimes de harcèlement sexuel dans l'agriculture et d'autres secteurs.

Nous prenons note des efforts déployés pour enquêter sur les cas de harcèlement sexuel dans les plantations de thé, mais nous partageons pleinement les préoccupations de l'UITA quant au fait que le cadre juridique existant ainsi que les initiatives actuelles ne sont pas suffisants pour éradiquer la violence sexiste et le harcèlement sexuel dans les plantations de thé.

Nous exhortons le gouvernement, conformément au rapport de la commission d'experts, à entreprendre, en coopération avec les partenaires sociaux, une évaluation du cadre juridique existant sur le harcèlement sexuel et, en particulier, à modifier la définition du harcèlement sexuel dans l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre de 2013 pour inclure explicitement le harcèlement dans un environnement de travail hostile, ainsi qu'à accroître la capacité des autorités compétentes, y compris les inspecteurs du travail, à prévenir, identifier et traiter les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, y compris dans les plantations de thé. En outre, les procédures et les recours dont disposent les victimes devraient être considérablement améliorés afin que justice soit rendue. Les mesures de prévention et les campagnes de sensibilisation au harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, menées en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient également être renforcées. Compte tenu

de la gravité de la question, nous encourageons également le gouvernement du Malawi à se prévaloir de la coopération technique du BIT.

L'UE et ses États membres se tiennent prêts, à la demande du gouvernement malawite, à fournir une assistance technique pour traiter les questions soulevées par l'UITA. Le Malawi reste l'un des pays prioritaires couverts par l'initiative Spotlight de l'UE et de l'ONU, un partenariat pluriannuel visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles lancé en septembre 2017. Dans le cadre de cette initiative, le Malawi a déjà bénéficié d'un financement de plus de 28 millions de dollars axé sur une stratégie de prévention globale qui aborde les problèmes structurels de la violence basée sur le genre et les liens avec la santé et les droits sexuels et reproductifs.

L'UE et ses États membres restent attachés à leur coopération et leur partenariat étroits avec le Malawi et se réjouissent de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre gouvernemental, Mozambique – Le gouvernement du Mozambique tient à remercier le représentant du gouvernement du Malawi pour les éclaircissements fournis concernant les questions soulevées par la commission d'experts sur l'application de la convention. Les informations fournies pendant cette réunion démontrent que le gouvernement du Malawi respecte cette commission, ainsi que son engagement à répondre pleinement aux questions soulevées. Le gouvernement du Mozambique félicite le gouvernement du Malawi d'avoir fait preuve d'ouverture, puisqu'il a précisé le champ d'application des concepts contenus dans la loi sur l'égalité de genre du Malawi et indiqué les mesures qu'il a prises pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général, et dans le secteur agricole et l'industrie du thé en particulier. Le gouvernement du Malawi s'efforce de collaborer avec ses partenaires sociaux pour promouvoir la protection des travailleurs, et reconnaît que l'on peut renforcer encore les interventions visant à prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

L'engagement du gouvernement du Malawi est clairement démontré dans le processus de ratification de la convention n° 190 qui est en cours. Dans ce contexte, le gouvernement du Mozambique fait valoir que l'assistance technique du BIT permettrait de créer les conditions d'une mise en œuvre effective de cette convention après sa ratification.

Membre employeur, Botswana – Tout d'abord, nous devons reconnaître le sérieux et l'importance des femmes, tant dans la société que, en particulier, sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel n'a, effectivement, sa place nulle part dans notre société. Chaque nation doit lutter pour la protection des femmes et la promotion de l'égalité, de l'égalité de chances et de rémunération au travail, et pour leur sécurité par-dessus tout.

Or nous avons trois observations dont nous voudrions vous faire part sur ce cas. Premièrement, la question du dialogue, la nécessité d'une assistance technique afin de mettre en place, renforcer et promouvoir les structures nationales, par le dialogue en particulier, qui fassent en sorte que les structures tripartites ne reviennent pas à un exercice à somme nulle, sont des points sur lesquels il faut insister ici. En fait, pour citer notre Directeur général, qui vient de quitter le bureau, cela est tout à fait nécessaire.

Le cas étudié montre qu'il n'y a eu aucune forme d'engagement ou de dialogue entre les parties, ce qui constitue en fait la trame même de l'OIT et de notre existence.

Les violations graves du type de celles alléguées par l'association de travailleurs envers le gouvernement comme envers les employeurs doivent être recoupées pour établir la véracité

de telles allégations et faire en sorte qu'elles soient traitées comme il se doit et de manière décisive.

Nous observons que la loi sur l'égalité de genre a été promulguée au Malawi, ce qui constitue en soi un jalon historique sur la voie de la concrétisation de l'égalité même que nous voulons promouvoir, malgré les insuffisances que nous ne pourrions que relever. Les parties du tripartisme doivent être les premières à s'engager collectivement pour garantir que des améliorations se produisent dans les structures nationales au Malawi.

S'agissant des questions de fond, il semblerait d'après la communication qui nous a été faite qu'elles n'ont pas été suffisamment étayées dans le cas présent. Ces questions de fond, pour le dire ouvertement, devraient constituer la base de l'amélioration des procédures, politiques et législations, ce qui permettra d'éviter les récurrences. Avant tout, ce dossier montre que le gouvernement fait beaucoup sous la forme de campagnes de sensibilisation, d'enquêtes et d'autres interventions, et que cela est louable en soi et doit être salué. Nous devons être vus, dans nos actions et notre perception, comme étant respectueux de la souveraineté des mécanismes locaux et indépendant de règlement des conflits. Dans le cas présent, il s'avère que, sur le plan interne, nous n'avons pas épuisé toutes les mesures pour aller au fond de ces questions.

Il faut encourager le dialogue social pour que les deux parties s'engagent de manière constructive sur la question et, dans le cas présent, il semble qu'il n'y ait pas eu d'engagement constructif, au niveau sectoriel comme au niveau national. Nous ne devons porter les affaires à l'échelon international que lorsque les voies de recours locales sont inexistantes, inefficaces ou sciemment laissées de côté or, dans le cas présent, je ne vois guère d'efforts des parties pour se conformer aux lignes directrices et structures nationales. Nous ne sommes pas convaincus, ici, que les voies de recours locales aient été totalement sollicitées, épuisées et qu'elles puissent avoir failli de manière flagrante.

Enfin, nous notons et observons que ce point a fait l'objet d'une double note de bas de page de la part de la commission d'experts suivant ses critères de classement. Cela va de soi en raison de la gravité des violations des droits des femmes que nous constatons. Mais, en se fondant sur ce qui s'est dit dans différentes enceintes, cette classification semble aller un peu trop loin. Dans le cas présent, nous sommes intimement convaincus que cela pourrait être réglé à l'échelon national et pas au niveau auquel nous nous trouvons actuellement.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le gouvernement du Zimbabwe apprécie les interventions faites par d'autres délégués, en particulier celles des groupes des travailleurs et des employeurs. Il apprécie aussi les informations communiquées par le gouvernement du Malawi à propos des mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel en général, comme l'a demandé la commission d'experts. En outre, il apprécie les mesures que le gouvernement du Malawi a mises en œuvre pour lutter contre le harcèlement sexuel des femmes dans l'industrie du thé, avec en particulier les lignes directrices et la mise en place de commissions chargées de traiter ces questions, entre autres initiatives.

Nous notons que les mandants tripartites de la sous-région ont eu l'occasion de discuter des questions qui font l'objet de la discussion d'aujourd'hui à la réunion du secteur de l'emploi et du travail de la SADC qui s'est tenue en mars 2022. Lors des délibérations de cette réunion de la SADC, l'équipe d'appui technique au travail décent de l'OIT à Pretoria a proposé de fournir une assistance technique en associant les partenaires sociaux du Malawi dans le but de trouver une solution aux problèmes en question au niveau national.

En conséquence, nous suggérons que le cadre de dialogue social en place au Malawi, assisté par l'équipe d'appui technique au travail décent de Pretoria, ait la possibilité de mobiliser et de mettre en place, d'un commun accord, un cadre pour traiter des questions que nous discutons.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom du **Royaume-Uni** et du **Canada**. Le Royaume-Uni et le Canada souscrivent résolument à l'impératif de la suppression du harcèlement sexuel et de la violence sous toutes ses formes sur le lieu de travail. Nous sommes fermement attachés à la liberté individuelle, à l'humanité et à la dignité, dont relèvent les droits des femmes et des jeunes-filles. Le Royaume-Uni et le Canada se félicitent des efforts du Malawi pour lutter contre le harcèlement sexuel et promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Des garde-fous efficaces, dans la sphère publique comme privée, sont des conditions préalables de l'offre de services et du développement économique. Nous invitons toutes les parties prenantes au Malawi à intensifier ces efforts et encourageons le Malawi à solliciter l'assistance technique du BIT pour poursuivre l'action menée sur ces questions.

Le Royaume-Uni et le Canada soutiennent l'action menée actuellement par la Commission des droits humains du Malawi dans ce domaine et elles se réjouissent d'entamer un dialogue avec le gouvernement du Malawi, ses institutions, ses partenaires sociaux et son secteur privé par le biais des mécanismes de l'OIT afin d'aborder ces sujets de préoccupation.

Membre gouvernemental, Zambie – Le gouvernement de la Zambie prend note des informations fournies par le gouvernement du Malawi sur les différentes observations de la commission d'experts. La Zambie, prenant note tout particulièrement du système juridique du Malawi, comprend qu'il s'agit d'une juridiction de «common law» et que l'expression «personne raisonnable» constitue un principe pour définir les conditions nécessaires à une évaluation objective ou pour appliquer une norme.

La Zambie note que le Malawi s'est engagé à respecter le tripartisme afin d'améliorer la protection des travailleurs, tout en reconnaissant qu'il est possible d'éliminer progressivement et complètement la violence et le harcèlement sur les lieux de travail. La Zambie salue avec admiration l'information selon laquelle le gouvernement du Malawi a entamé le processus de ratification de la convention n° 190, et elle prie instamment l'OIT d'apporter au Malawi l'aide voulue à cette fin.

Membre gouvernemental, Eswatini – Ma délégation tient à rappeler que les États Membres qui ratifient cette convention s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Nous aimerions aussi attirer l'attention de la commission sur les dispositions de l'article 3 de la convention qui dispose que l'acceptation et l'application de la politique nationale visant à éliminer toute discrimination doivent être favorisées, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés.

Ce que nous voulons souligner ici, c'est qu'il s'agit d'une responsabilité partagée qui passe par la discussion avec les partenaires sociaux.

Nous avons eu l'occasion d'examiner les informations fournies par le gouvernement du Malawi avant la reprise de la séance de la commission, informations qui figurent sur la page

Internet de la commission, ainsi que les nouvelles informations présentées par l'honorable ministre aujourd'hui. Sur la base de ces informations, nous avons noté que, au moyen d'instruments législatifs et de politique nationale, le Malawi s'est efforcé de mettre en œuvre la convention en droit et dans la pratique.

Nous estimons aussi que le gouvernement a sérieusement l'intention de mettre pleinement en œuvre les commentaires de la commission. Le gouvernement se dit disposé à entamer les consultations requises en ce qui concerne les recommandations axées sur des réformes législatives, avec l'assistance technique du BIT à cet égard et dans d'autres domaines qui suscitent la préoccupation.

Compte tenu de la souplesse dont a fait preuve le gouvernement du Malawi, la délégation estime qu'une assistance et un soutien techniques doivent être fournis au gouvernement afin de traiter les sujets préoccupants au niveau national.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Je voudrais souligner que ce cas a fait l'objet d'une double note de bas de page, d'où sa sélection automatique pour la discussion au sein de la commission. En soi, la double note de bas de page en dit long sur le fait que le gouvernement du Malawi n'est pas sincère depuis des années en ce qui concerne les mesures destinées à traiter les questions de discrimination dans l'emploi et la profession et, en particulier, les questions liées au harcèlement sexuel et à la violence sexiste à l'encontre des femmes.

Permettez-moi de souligner certains des impacts sociaux, humains et économiques du harcèlement sexuel. Lorsqu'une personne le subit, elle se sent menacée, humiliée et méprisée. Ce qui crée également un environnement de travail menaçant et intimidant, au point que la personne harcelée craint même de retourner sur le lieu de travail. Les coûts sociaux et humains du harcèlement sexuel peuvent être très élevés et, c'est le pire, des femmes se sont suicidées. Des familles ont divorcé, au détriment des enfants. Dans tous les cas, la vie des victimes devient difficile, et plus encore si ces cas ont été portés sur la place publique.

La société dans laquelle nous vivons tend à réprouver les victimes, lesquelles en sont parfois rendues responsables, ou accusées d'avoir provoqué le harcèlement. Toujours, on fait en sorte que les femmes harcelées se sentent fautives et, si elles se plaignent, elles risquent d'être licenciées ou de perdre toute perspective de promotion sur leur lieu de travail, voire d'être contraintes de démissionner.

Le harcèlement sexuel a également un effet néfaste sur le lieu de travail lui-même. Le harcèlement affecte le moral des travailleurs, il nuit donc à leur efficacité. Les personnes harcelées souffrent également de stress mental et, dans des pays comme le Malawi, dans lesquels le soutien est limité ou les systèmes faibles, voire inexistants, il est essentiel d'examiner la question dans son ensemble.

En ce qui concerne le travail décent, nous ne devons pas permettre les actes de violence sexuelle dans notre société car ils privent les gens de leur dignité. La violence sexuelle, sous toutes ses formes, est une menace pour l'égalité, une menace pour l'égalité des chances et une menace pour des milieux de travail sûrs, sains et productifs. Nous devons protéger la dignité de nos travailleurs et cesser de créer des situations menaçantes, hostiles, injurieuses, humiliantes ou offensantes sur les lieux de travail.

Le harcèlement sexuel constitue une violation des droits de l'homme. J'appelle le gouvernement du Malawi à aller plus loin dans son action, à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et à créer des conditions favorables à ses travailleurs et à la population du Malawi. De plus, il est primordial qu'il donne également l'exemple à la région de la SADC elle-même.

Bien que la discussion ne porte que sur le Malawi, je voudrais également souligner l'importance de faire connaître cette discussion en Afrique où existent ces problèmes de violence sexiste et de non-respect des conventions, et j'espère que les recommandations sur ce cas guideront l'ensemble de la région de la SADC et d'autres régions.

Enfin, j'appelle à la ratification de la convention n° 190 et à sa pleine mise en œuvre dans la région de la SADC.

Membre travailleuse, Brésil – Le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes sont un fléau qui dévaste la vie personnelle et professionnelle de millions de travailleurs dans le monde. Il est incompréhensible et blâmable que le gouvernement du Malawi ne prenne pas au sérieux ses obligations en la matière et les recommandations de la commission à cet égard.

Par exemple, dans une observation précédente, la commission avait prié le gouvernement, entre autres, de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie d'égalité et de diversité dans une politique de gestion des services publics et, en particulier, de prendre toutes mesures d'ordre législatif, exécutif ou administratif propres à cette fin.

À cet effet, le rapport de la commission de cette année indique que le gouvernement a signalé, entre autres, que la loi sur les services publics était en cours de révision en tenant compte de la loi sur l'égalité de genre, en collaboration avec la Commission nationale des droits de l'homme. À cet égard, la commission avait prié le gouvernement de fournir des informations sur le résultat de la révision de la législation dans le secteur public et sur les mesures prises à cet égard. Dans son rapport écrit du 16 mai 2022, le gouvernement indique que la Commission des droits de l'homme du Malawi a examiné les projets de politiques de diverses institutions pour s'assurer de leur cohérence avec la loi sur l'égalité de genre. Parmi celles-ci, la politique du département de la gestion et du développement des ressources humaines, qui couvre l'ensemble de la fonction publique, a été revue et validée le 18 mai 2022. Toutefois, le gouvernement ne donne pas de précisions ni d'informations sur la révision de la loi susmentionnée sur les services publics. Le gouvernement devrait éclaircir ce point et, s'il ne l'a pas fait, aligner la loi sur les services publics sur les normes fixées par la loi sur l'égalité de genre. De même, dans son rapport écrit du 16 mai 2022, se référant à la recommandation de la commission d'experts, le gouvernement indique qu'il modifiera la définition du harcèlement dans l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre, et consultera les parties prenantes concernées pour examiner la recommandation. Nous rappelons toutefois que la commission a déjà formulé cette recommandation en 2014, que plus de sept ans se sont écoulés, et que le gouvernement n'a rien fait depuis. Cela semble montrer que le gouvernement ne prend au sérieux ni ses engagements internationaux ni les recommandations de la commission. Dans ces circonstances, comment pouvons-nous prendre au sérieux les promesses actuelles du gouvernement du Malawi?

Cela étant, il est positif que le gouvernement souhaite également ratifier la convention n° 190, et qu'il espère compter sur l'assistance technique du BIT. Nous espérons que ce soutien se concrétisera, qu'en consultation avec les partenaires sociaux cette convention sera ratifiée et qu'elle sera mise en œuvre dans la pratique. Cela exige également que le gouvernement s'engage fermement et véritablement à allouer suffisamment de ressources économiques pour mettre en œuvre effectivement la convention n° 190 dans la pratique.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – En août 2021, l'UITA et cinq syndicats malawiens affiliés, qui représentent des travailleurs dans l'hôtellerie-restauration, l'alimentation, le tabac, le secteur sucrier, le commerce, l'industrie et

les plantations, ont soumis une observation conjointe à la commission d'experts dans laquelle ils ont appelé l'attention de celle-ci sur le fait que la violence fondée sur le genre et le harcèlement étaient endémiques dans les plantations de thé au Malawi. Les travailleuses sont les plus touchées et ne peuvent par conséquent pas exercer leurs droits prévus par la convention.

Cette observation s'est fondée sur les informations communiquées par les membres des syndicats, des rapports, des travaux de recherche et des documents rendus publics par des médias locaux et internationaux qui prouvaient que le harcèlement sexuel était largement répandu dans le secteur du thé du pays. Il y a des éléments de preuve considérables; je n'en citerai qu'un: le plus récent.

Le 27 mai 2022, dans un entretien avec l'agence de presse du Malawi, le directeur du service Coordination et renforcement des capacités de la Commission nationale de lutte contre le sida a déclaré que, dans les plantations de thé, le nombre de problèmes de violences sexuelles était élevé: «les informations reçues indiquent que l'échange de rapports sexuels contre des faveurs est l'un des facteurs qui contribue à une transmission élevée du VIH et du sida dans différents lieux de travail». Après cette déclaration, un représentant de la Tea Association of Malawi a déclaré: «il est regrettable de constater que l'échange de rapports sexuels contre du travail est toujours généralisé dans les plantations».

Ce sont des voix du Malawi.

La situation décrite concerne non seulement les travailleuses du thé mais également les travailleuses dans l'agriculture et dans d'autres secteurs qui sont également la cible de discrimination fondée sur le genre, de violence et de harcèlement. Je dois toutefois préciser un point. Nous n'avons jamais établi de rapport. Nous n'avons jamais établi de rapport public et il est erroné de considérer que notre soumission interne en est un; il s'agissait foncièrement du droit que des travailleuses ont décidé d'exercer dans ce cas pour porter ce problème interne au système de l'OIT pour discussion. Il ne s'agissait toutefois pas d'une tentative d'accuser publiquement le gouvernement de quoi que ce soit. Il s'agissait d'une proposition d'ouverture de dialogue.

Nous accueillons avec satisfaction la réponse du gouvernement qui explique par le menu les efforts entrepris dans le pays pour faire face aux questions de discrimination. Nous savons gré au gouvernement de s'être engagé à poursuivre son action en ce sens. Nous sommes convaincus qu'il s'agit de la bonne attitude pour le pays dont l'économie dépend fortement de l'approvisionnement du marché international en produits tropicaux.

Nous demeurons néanmoins convaincus que ces initiatives du gouvernement et le cadre juridique existant ne suffisent pas à éradiquer le problème systémique de la violence fondée sur le genre et du harcèlement sexuel dans les plantations de thé.

Nous sommes au regret de noter que la réponse du gouvernement contient une incompréhension quant aux intentions des syndicats et qu'elle ne couvre pas les domaines critiques dans lesquels des mesures immédiates doivent être prises en vue d'éliminer la discrimination.

Les femmes victimes méritent justice et sécurité. Une personne lésée par des faits de harcèlement sexuel ne doit pas être tenue d'épuiser les procédures internes avant qu'une procédure civile ne puisse être engagée. Le gouvernement est tenu d'assurer la sécurité des victimes et de leur famille. Toutefois, en l'espèce, le gouvernement n'a même pas pu établir le nom des victimes.

Le harcèlement sexuel représente un problème pour le secteur du thé. Dans ce contexte, nous souhaiterions à nouveau demander que des recherches indépendantes soient menées pour mieux comprendre les causes de la violence fondée sur le genre dans les plantations de thé, y compris les modalités de travail et les formes de travail atypiques qui rendent les femmes vulnérables.

En dernier lieu, nous pensons qu'une réunion tripartite est nécessaire, avec l'assistance du BIT, pour associer toutes les parties, y compris les sociétés et les syndicats, à l'élaboration de politiques sectorielles visant à l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la discrimination.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Nous maintenons notre position selon laquelle l'expression «personne raisonnable» fait référence à un témoin objectif et non au harceleur, contrairement à ce que le rapport laisse entendre. Je voudrais expliquer en quelques mots notre position.

Le gouvernement du Malawi estime que, contrairement à ce qu'estime la commission dans son observation, l'expression «personne raisonnable» convient car elle introduit un critère objectif pour faire référence à un tiers, non au harceleur. L'expression «personne raisonnable» est utilisée par les tribunaux au Malawi, tant dans les affaires pénales que civiles. Une référence au harceleur, c'est ce qu'a compris la commission, introduirait une approche subjective pour prouver l'infraction telle que définie à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre. La norme du critère subjectif exigerait que l'accusation prouve l'état d'esprit réel du harceleur au moment où l'infraction a été commise. En revanche, le critère objectif permet d'examiner les éléments circonstanciels de la conduite du harceleur. Si l'on a recours au critère subjectif, un défendeur peut échapper à sa responsabilité en démontrant simplement qu'il n'avait pas l'intention de commettre l'infraction. Le critère objectif prend en compte le risque que le défendeur a pris en agissant comme il l'a choisi. Il est donc plus facile de poursuivre un accusé en utilisant le critère objectif qu'en recourant au critère subjectif que la commission préfère. En conséquence, le harcèlement sexuel peut être traité de manière décisive en appliquant le critère de la «personne raisonnable» actuellement prévu à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre, et non en prenant en compte le point de vue du harceleur, comme le suggère la commission. Nous sommes toutefois favorables à toute initiative qui permettra de parvenir à une compréhension commune de l'interprétation de l'article en question, notamment en rendant plus clair son énoncé.

Les deux procès intentés dans une juridiction étrangère ne sauraient être utilisés pour conclure que le harcèlement sexuel est répandu et généralisé dans le secteur du thé. La plainte en reste au stade de l'allégation: actuellement, elle ne s'appuie pas sur des preuves et le tribunal au Royaume-Uni ne s'est pas prononcé. Ainsi, aujourd'hui, le cas repose sur une allégation qui n'a pas été démontrée et qui ne permet pas de conclure raisonnablement que le harcèlement sexuel est généralisé dans ce secteur.

Par ailleurs, hormis la référence au cas en question, aucune preuve ni information faisant état de recherches ou d'études n'a été présentée au gouvernement du Malawi, ou à ses partenaires sociaux, pour étayer les assertions de l'UITA. Nous maintenons donc que les assertions de l'UITA constituent une exagération grossière et sont non fondées, incorrectes, fausses et sans rapport avec la réalité sur le terrain.

En ce qui concerne le système judiciaire, les tribunaux au Malawi sont internationalement renommés: en 2020, 25 de nos juges constitutionnels ont reçu le prix Chatham House. Cette distinction internationale n'aurait pas été décernée si notre système judiciaire était inapproprié, comme on l'affirme. En outre, en ce qui concerne les vues qui ont conclu à

l'inadéquation de notre système judiciaire, lequel a été manifestement contourné dans ce cas, ces conclusions auraient dû être tirées si une autre action avait été menée en justice dans un cas analogue. Deuxièmement, le faible nombre de femmes justiciables n'est pas surprenant si l'on considère que les femmes employeurs sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes. Mais cela ne prouve pas pour autant que le système judiciaire du Malawi est inapproprié.

Au sujet de l'épuisement des plateformes nationales de dialogue, à l'instar du MCTU et de l'ECAM nous estimons que ces allégations auraient dû être examinées au niveau national avec tous les partenaires sociaux: en tant que gouvernement, nous croyons au dialogue social. Ce n'est qu'en cas d'impasse ou de blocage que la question aurait dû être portée devant cette commission. La procédure suit son cours et les tribunaux ne se sont pas encore prononcés.

Le secteur du thé compte plus de 60 000 travailleurs. Il est le deuxième employeur au Malawi. Le temps manque pour expliquer l'impact de ce secteur sur notre économie mais je tiens à souligner ce soir, devant votre commission, que le gouvernement du Malawi fera tout son possible pour veiller à la protection des droits de tous les travailleurs, en particulier des femmes.

En ce qui concerne l'information des victimes, le gouvernement du Malawi ne dispose d'aucune information sur les victimes. Nous avons seulement oui-dire que quelque 3 millions de livres sterling, ou peut-être de dollars, ont été attribués aux victimes, mais nous ne connaissons pas la part, dans cette somme, qui a été allouée aux prétendues victimes. Nous ne pouvons donc faire aucun commentaire à ce sujet.

Membres employeurs – Les membres employeurs font bon accueil aux vues exprimées par les délégués sur ce cas. Nous notons toutefois avec préoccupation que les allégations sur lesquelles repose la discussion aujourd'hui n'ont jamais été portées à l'attention des partenaires sociaux, en particulier l'ECAM. Nous estimons que cette commission devrait souligner l'importance de donner aux structures et processus nationaux la possibilité d'examiner les allégations d'atteintes aux droits des travailleurs, et d'y remédier.

D'après les informations soumises par le gouvernement et l'ECAM, le système judiciaire au Malawi est manifestement en mesure de traiter les actes de harcèlement et de violence présumés sur le lieu de travail. En conséquence, nous invitons le gouvernement à continuer d'examiner les questions de conformité en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, si nécessaire, avec l'assistance technique du BIT, et à tenir le Bureau informé des progrès réalisés.

Nous encourageons également le gouvernement à poursuivre tous les autres efforts déployés au Malawi pour assurer la protection des hommes et des femmes contre le harcèlement sexuel et les environnements de travail hostiles.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Malawi. Les applaudissements ne peuvent pas réduire au silence l'observation de la commission d'experts et sa décision de faire de ce cas un cas de double note de bas de page. Le gouvernement du Malawi a l'obligation de respecter les normes internationales du travail, notamment d'interdire la discrimination dans l'emploi et la profession ainsi que le harcèlement sexuel, conformément à la convention. Les membres travailleurs sont très préoccupés par le fait que les travailleuses au Malawi sont dénuées de protection contre le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la coercition et la discrimination sur le lieu de travail, et qu'elles ne peuvent pas accéder effectivement aux voies de recours au Malawi. Ces cas atroces et leur persistance indiquent que les procédures établies au Malawi, aux niveaux local et national,

sont inappropriées pour les victimes de violence sexiste sur le lieu de travail qui cherchent à obtenir justice et à mettre un terme au harcèlement sexuel dans les plantations de thé. La situation exige une action immédiate et, au lieu d'être sur la défensive, le gouvernement du Malawi devrait collaborer. Nous demandons au gouvernement, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, d'évaluer le cadre juridique en vigueur sur le harcèlement sexuel, ainsi que les procédures et les voies de recours disponibles pour les victimes, notamment d'examiner la mesure dans laquelle les femmes ont accès aux tribunaux au Malawi. Cette évaluation devrait viser à identifier les lacunes et les facteurs de risque existants afin de concevoir une intervention efficace pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel. Cette évaluation devrait ensuite contribuer à réformer le système judiciaire si nécessaire, et à accroître l'accès des femmes aux tribunaux pour faire valoir leurs droits, ainsi que leur accès aux voies de recours, y compris à des réparations. Nous demandons au gouvernement de solliciter l'assistance du BIT pour accroître la capacité des autorités compétentes, dont l'inspection du travail, et pour prévenir, identifier et traiter les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, conformément à la convention. Nous demandons instamment au gouvernement de considérer l'inspection du travail en tenant compte de la dimension de genre. Nous lui demandons aussi de prendre immédiatement des mesures actives, conformément à l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, afin de s'assurer que les employeurs ont élaboré et mettent en œuvre des politiques et des procédures appropriées pour éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cela permettra à toutes les personnes ayant été l'objet de harcèlement sexuel sur le lieu de travail de porter plainte et cela leur garantira que des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre les auteurs. Le gouvernement devrait également fournir des informations sur l'adoption de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, et sur sa mise en œuvre.

Enfin, le gouvernement doit continuer à mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux, et fournir des informations sur les résultats de l'évaluation et les actions envisagées pour y donner suite. Le gouvernement du Malawi doit mettre en œuvre dans la loi et dans la pratique les commentaires concrets et pratiques de la commission d'experts contenus dans le rapport.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations des syndicats faisant état d'actes de violence et de harcèlement sexuels systématiques à l'encontre des femmes, notamment de viols, d'agressions et de discriminations subis par les travailleuses des plantations de thé et de noix de macadamia.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- **s'assurer que la législation existante sur le harcèlement sexuel est conforme à la convention;**
- **organiser des discussions tripartites sur la question du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail en vue de prendre de nouvelles mesures pratiques et concrètes pour assurer la protection effective des travailleurs à cet égard, en droit et dans la pratique;**

- **garantir l'accès effectif et le bon fonctionnement des mécanismes nationaux judiciaires et non judiciaires qui examinent les allégations de violation des droits des travailleurs relatives à la discrimination, y compris le harcèlement sexuel et la violence, et fournir aux victimes des recours juridiques appropriés;**
- **continuer à soutenir les mesures prises par la Commission des droits de l'homme du Malawi et le Département de la gestion et du développement des ressources humaines, notamment les campagnes de sensibilisation et la diffusion de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des directives connexes, afin de garantir que les employeurs élaborent et appliquent des politiques efficaces en matière de harcèlement sur le lieu de travail.**

La commission prie instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Malawi prend note des observations de la commission. En tant que femme et ministre responsable du travail au sein du gouvernement du Malawi, je m'engage ici, devant l'ensemble de la commission, à faire tous les efforts nécessaires pour promouvoir et protéger les droits de tous les travailleurs, notamment ceux des femmes contre la violence et le harcèlement. Nous réitérons notre position telle qu'elle a été développée dans nos exposés présentés oralement et par écrit. Nous continuerons à travailler avec nos partenaires sociaux pour mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission. Nous saluons également l'appui technique du BIT et de la communauté des donateurs.

Le gouvernement du Malawi soumettra son rapport dans les délais impartis.

Myanmar (ratification: 1955)

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

Informations écrites communiquées

Les informations contenues dans ce document sont fournies par les autorités militaires. Leur publication n'implique pas une reconnaissance explicite ou implicite de ces autorités en tant que gouvernement légitime du Myanmar.

Libertés civiles: S'agissant du cas d'une personne du nom de Chan Myae Kyaw et des informations contenues dans le rapport de la CEACR, il apparaît qu'il n'existe pas au Myanmar d'organisation enregistrée sous le nom de Fédération des travailleurs des mines du Myanmar (MWFM). Il n'y a pas d'organisation minière de niveau d'une fédération du travail, et le nom de Chan Myae Kyaw ne figure pas non plus dans la liste des organisations de travailleurs de base. Par conséquent, le Myanmar n'est pas en mesure d'identifier cette personne faute de plus de précisions sur elle.

Le 27 mars 2021 à Monywa, des actions de protestation ont eu lieu, regroupant une cinquantaine de personnes dans la zone industrielle, une centaine à Thanlar Ward, 400 environ le matin et dans la soirée au croisement de Tharsi Road et de Payshisae Road, et une vingtaine de personnes respectivement au sommet de Kyaukkar Road et dans Aung Tha Pyay Road à

Myawaddy Ward. Ces actions de protestation ont dégénéré et des émeutiers ont attaqué les membres des forces de sécurité avec des armes létales. Ces incidents n'ont fait aucune victime.

L'observation fait mention d'une personne du nom de Nay Lin Zaw qui aurait été tuée. Après vérification, il n'existe aucune organisation enregistrée comme association des travailleurs d'AD Furniture tandis que la Fédération des syndicats de l'industrie et de l'artisanat (MICS-TUsF) n'enregistre pas ses membres. De ce fait, le Myanmar ne peut pas vérifier l'identité de cette personne pour laquelle plus de détails sont nécessaires. Aucun cas n'a été enregistré au poste de police ni aux bureaux administratifs des Wards n^{os} 23 et 63 du Dagon Township (South) où se trouve la zone industrielle. AD Furniture Industry n'a déposé aucune plainte non plus. Aucune intervention antiémeute n'a été menée par les membres des forces de sécurité à Dagon Township (South) les 28 et 29 mars 2021.

S'agissant du cas de Zaw Zaw Htwe, il n'existe pas d'organisation enregistrée sous le nom de Solidarity Trade Union of Myanmar (STUM). Le 14 mars 2021 au Shwepyithar Township, le bureau de l'administration générale a été attaqué et saccagé par quelque 200 émeutiers armés de bâtons, d'épées, de frondes et de cocktails Molotov. Les membres des forces de sécurité ont appliqué les procédures antiémeute et, dans la foule, Zaw Zaw Htwe, résidant au Ward n° 10 du Shwepyithar Township est décédé des suites de ses blessures, et un dossier a été ouvert au poste de police du Shwepyithar Township sous le numéro 15/2021.

S'agissant des 28 personnes inculpées pour activités illégales, il s'avère qu'elles ont ciblé le Hlaing Tharyar Township peuplé en grand nombre de travailleurs d'usines et ont incité la population en diffusant des nouvelles fabriquées de toutes pièces. En conséquence, elles ont été inculpées au titre de l'article 505A du Code pénal au poste de police de Yankin City, le 22 avril 2021, et au titre de l'article 124-A du Code pénal au poste de police de Dagon Myothit (East) City, le 14 mai 2021. S'agissant de la directrice du Solidarity Trade Union of Myanmar (STUM), qui n'est pas une organisation enregistrée, son dossier a été ouvert au poste de police du Shwepyithar Township en application de l'article 505A du Code pénal, le 10 mars 2021, et elle a été incarcérée le 15 avril 2021. Le 18 octobre 2021, le conseil de l'administration de l'État l'a amnistiée par l'ordonnance n° 187/2021.

État d'avancement de la réforme de la législation du travail: La loi sur l'organisation du travail est en cours de modification en tenant compte des désirs et des requêtes des travailleurs et des employeurs afin de correspondre à la situation réelle du pays. Elle a donné lieu à cinq réunions du Groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail (TWG-LLR) et à cinq Forums de dialogue tripartite national (NTDF). À l'issue de ces discussions, le projet de loi a été rédigé puis communiqué au préalable à l'OIT et aux fédérations d'employeurs et de travailleurs. Il a été discuté par les représentants tripartites aux dixième, onzième, douzième et treizième réunions du TWG-LLR. Le processus d'amendement de la loi doit encore se poursuivre: 2 886 organisations du travail de base, 162 organisations du travail de Township, 26 organisations du travail régionales ou d'État, 9 fédérations du travail, une confédération du travail, 27 organisations d'employeurs de base, une organisation d'employeurs de Township et une fédération d'employeurs sont enregistrées à ce jour, conformément à la loi sur l'organisation du travail de 2011, soit au total 3 113 organisations de travailleurs et d'employeurs.

S'agissant du refus d'enregistrement évoqué dans le rapport, l'article 14(a) de la loi sur l'organisation du travail dispose que «Le greffier en chef analyse en détail le contenu de la demande d'enregistrement en tant qu'organisation du travail soumise par le greffier de Township, ainsi que les documents qui l'accompagnent, afin de juger de leur authenticité et de leur conformité avant d'accepter ou de refuser de l'enregistrer, en motivant sa décision dans

les trente jours de la date de réception de ladite demande», et son article 14(b) dispose que «Le greffier en chef examine les mentions contenues dans la demande d'enregistrement en tant que fédération du travail ou que confédération du travail du Myanmar, ainsi que les documents qui l'accompagnent, afin de juger de leur authenticité et de leur conformité avant d'accepter ou de refuser de l'enregistrer, en motivant sa décision dans les soixante jours de la date de réception de ladite demande». Si, lors de l'examen de la demande de certificat de reconnaissance en tant qu'organisation du travail, le greffier de Township constate que le nombre de membres est insuffisant et que le nombre de responsables élus est inadéquat, l'organisation est alors réputée non conforme à toute autre loi en vigueur et ne rentre pas dans les critères de la loi. En conséquence, le greffier en chef a le droit de refuser pour ces motifs. Cependant, si le nombre de membres et de dirigeants est insuffisant, des éléments factuels doivent être produits et les certificats sont délivrés sans refus. Bien que le deuxième amendement à la loi sur le règlement des conflits du travail ait été promulgué le 3 juin 2019, la mise en application de quelques dispositions de la loi pose des difficultés. À cet égard, la contribution et l'avis des instances d'arbitrage et du conseil de l'arbitrage, qui mettent la loi en pratique, seront sollicités. Le projet de règles pour le règlement des conflits du travail a été discuté avec les représentants tripartites en vue de leur promulgation en tant que nouveau règlement, en application du deuxième amendement de la loi sur le règlement des conflits du travail. Il a aussi été discuté avec les fonctionnaires en charge de la mise en application de la loi dans la pratique afin d'obtenir leur contribution et leur avis sur les difficultés et les problèmes qui se posent dans les faits. En outre, un examen de cette discussion et une étude du système de règlement des conflits du travail des pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont été réalisés, et la contribution et l'avis des organismes concernés seront également sollicités.

S'agissant de la demande de la commission pour que soient garantis pleinement les droits des travailleurs des zones économiques spéciales (ZES), les conflits survenant entre employeurs, travailleurs, techniciens ou agents de la fonction publique font l'objet d'une négociation et d'une consultation régies par la loi sur les zones économiques spéciales du Myanmar (2014), en coordination avec la Comité de gestion de la zone économique spéciale. Si la négociation et la conciliation par le Comité de gestion de la zone économique spéciale concerné s'avèrent impossibles, le litige est réglé conformément à la loi sur le règlement des conflits du travail. Il est évident qu'aucune personne n'a été ciblée parce qu'elle était syndiquée. Les membres d'organisations syndicales faisant l'objet de chefs d'accusation le doivent à leurs activités illicites, mais pas à l'exercice pacifique des droits syndicaux.

Des informations actualisées ont été publiées en temps utile par le biais des médias, de conférences de presse mensuelles et de communications diplomatiques. Quoi qu'il en soit, il est regrettable de voir que des éléments contenus dans ce rapport de la commission d'experts s'appuient sur des informations partiales émanant de médias antigouvernementaux et d'organisations de l'opposition et que la conclusion du rapport a été rédigée sans tenir dûment compte des informations fournies par les autorités militaires du Myanmar. Par conséquent, les autorités militaires du Myanmar invitent à prendre en considération les informations correctes et confirmées qu'elles ont communiquées pour que le rapport soit le reflet des conditions réelles des travailleurs et de la population du Myanmar, de sorte qu'il puisse contribuer à leur mieux-être.

Discussion par la commission

Le président – Avant d'entamer la discussion de ce cas individuel, je désire attirer l'attention de la commission sur l'absence de délégués du Myanmar, conséquence de la

décision prise par la Commission de vérification des pouvoirs lors de la 109^e session de la conférence. Cette décision reste d'application étant donné que la question de la représentation du Myanmar à l'OIT n'a toujours pas été réglée à ce jour. Elle a été soumise une nouvelle fois à la Commission de vérification des pouvoirs pendant cette session de la Conférence, et il est à espérer que celle-ci présentera son rapport en séance plénière la semaine prochaine. Ainsi donc, la commission se retrouve dans une situation sans précédent, dans laquelle un gouvernement ne participe pas à la discussion de son cas du fait d'une décision adoptée par l'Organisation.

Étant donné que ce genre de situation n'est pas prévue dans les méthodes de travail qui ont été adoptées par notre commission et régissent actuellement la participation à ses travaux, j'ai consulté avec le bureau les dispositions spéciales que doit adopter la commission pour l'examen du cas du Myanmar, et je voudrais vous soumettre la proposition suivante.

L'absence d'une délégation accréditée du Myanmar ne devrait pas empêcher le fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT et en particulier la vérification des conventions fondamentales ratifiées; par conséquent, l'examen du cas individuel devrait se faire, dans la mesure du possible, de la même manière que pour les autres cas individuels. À ce propos, je voudrais vous signaler que le complément d'information communiqué par écrit par les autorités militaires en réponse aux commentaires de la commission d'experts a été publié sur la page Web de la Commission de l'application des normes, accompagné d'une mention indiquant clairement que cette publication n'implique pas une reconnaissance explicite ou implicite de ces autorités en tant que gouvernement légitime du Myanmar. Quoi qu'il en soit, le Myanmar ne fournira pas d'informations verbalement à la Commission de l'application des normes puisque aucun délégué du Myanmar n'est accrédité pour participer à la Conférence. Par conséquent, aucun représentant ne pourra prendre la parole ni faire de déclaration après l'adoption des conclusions.

La proposition est adoptée.

Membres employeurs – Le Myanmar a ratifié la convention en 1955. Or, plus d'un demi-siècle plus tard, cet État Membre est très loin de se conformer à la convention, que ce soit en droit ou dans la pratique. Les membres employeurs comprennent que, au vu de l'urgence et de la gravité des problèmes évoqués, ainsi que de la probabilité de dégâts irréversibles et d'éventuelles morts d'hommes, la commission d'experts a assorti ce cas d'une double note de bas de page pour souligner son extrême gravité. Pour commencer, les membres employeurs se disent vivement préoccupés par les interventions toujours plus violentes de la junte militaire au Myanmar, avec toujours plus de victimes, plus d'oppression et plus de dégâts pour la société, en ce compris les travailleurs, les employeurs et leurs organisations.

Il y a un an, la Conférence internationale du Travail a adopté sur la situation au Myanmar une résolution qui appelait au retour du gouvernement démocratiquement élu et demandait aussi au Myanmar de remplir immédiatement les obligations découlant de la convention et de faire en sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits dans un climat de liberté et de sécurité, exempt de violence, d'arrestations arbitraires et de détentions. À sa session de mars 2022, le Conseil d'administration a déploré le manque de progrès pour ce qui est du respect de la volonté de la population, des institutions et du processus démocratique et a réitéré son appel au Myanmar pour qu'il remplisse immédiatement ses obligations au titre de la convention.

Compte tenu de la gravité de la situation, le Conseil d'administration a décidé d'instituer une commission d'enquête sur le non-respect de cette convention et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Pour ce qui est des observations de la commission d'experts, les membres employeurs notent ce qui suit. Premièrement, s'agissant des libertés civiles, la commission d'experts a noté que les autorités militaires continuent d'avoir largement recours à la violence meurtrière et de soumettre les syndicalistes à des actes de harcèlement, des intimidations, des arrestations et des détentions. Nous soulignons que la garantie de la liberté syndicale imposée par la convention requiert comme condition première la primauté du droit et le respect fondamental des droits de l'homme et des libertés civiles, en particulier le droit à la sécurité individuelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifester et de se réunir et le droit à la protection de la propriété. Nous notons les allégations portant sur de nombreux autres cas d'arrestations, agressions et assassinats de dirigeants syndicaux et de membres de syndicats, et nous avons aussi pris note d'éventuelles poursuites pénales pour l'exercice de la liberté d'expression, de manifester et de se réunir en application de la loi sur les transactions électroniques de 2021 et de la loi sur le droit de se réunir et de défiler pacifiquement de 2016.

Au vu de la gravité de la situation, les membres employeurs appellent le Myanmar à prendre d'urgence les dispositions nécessaires pour rétablir l'état de droit. Les membres employeurs appellent en urgence le Myanmar à respecter pleinement les droits humains fondamentaux et les libertés civiles nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale. Les organisations de travailleurs et d'employeurs du Myanmar doivent à nouveau pouvoir exercer leurs activités et leurs fonctions sans craindre l'intimidation, de subir un préjudice ou d'être emprisonné, et sans aucune autre restriction abusive. Les membres employeurs tiennent à insister sur la nécessité d'un climat dans lequel les entreprises durables, l'investissement, la création d'emplois et l'instauration et le maintien de la prospérité et de la paix ne sont possibles que dans un contexte de liberté qui respecte la liberté syndicale. S'agissant maintenant de la réforme de la législation du travail, les employeurs notent que les critères d'effectifs imposés pour qu'un syndicat puisse être enregistré et les restrictions apportées aux conditions d'éligibilité aux fonctions syndicales découlant de la loi sur l'organisation du travail soulèvent des problèmes de conformité avec les articles 2 et 3 de la convention. Nous attendons du Myanmar qu'il réexamine ces matières en étroite concertation avec les partenaires sociaux à l'échelon national, afin d'assurer le respect total des critères de la convention, y compris de ses articles 2 et 3, et qu'il apporte, dans son prochain rapport, des éclaircissements au besoin ainsi que des informations sur les actions menées à cet égard.

Pour conclure, les membres employeurs expriment leurs vives préoccupations quant à la situation qui perdure au Myanmar et ils exhortent cet État Membre à restaurer la démocratie, rétablir l'état de droit et restaurer les libertés civiles qui sont la condition fondamentale et préalable pour l'exercice de la liberté syndicale au sens de la convention. Plus particulièrement, les membres employeurs lancent un appel d'urgence au Myanmar pour qu'il prenne tout d'abord les mesures nécessaires pour que soient pleinement respectées, en droit et dans les faits, les libertés civiles de base pour l'exercice de la liberté syndicale, à savoir la liberté de la sécurité individuelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifester et de se réunir, la liberté de déplacement, la liberté de ne pas être arrêté et détenu de façon arbitraire, et le droit à un procès équitable devant un pouvoir judiciaire indépendant et impartial, de telle sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités et remplir leurs fonctions sans menace d'intimidation ou de préjudice, ou sans la crainte d'être emprisonné, et sans aucune autre restriction abusive.

Les membres employeurs appellent aussi le Myanmar à procéder d'urgence, dès que les conditions le permettent, à une révision de la loi sur l'organisation du travail dans le cadre du processus de réforme législative, en totale concertation avec les partenaires sociaux nationaux

afin de s'assurer que les droits des travailleurs et des employeurs sont pleinement respectés au sens de la présente convention.

Membres travailleurs – À sa 344^e session, en mars 2022, le Conseil d'administration a décidé à l'unanimité d'instituer une commission d'enquête sur le Myanmar à propos des violations graves de la présente convention et de la convention n° 29. Nous attendons de cette discussion ainsi que de celle qui a eu lieu au Conseil d'administration qu'elles donnent des orientations concrètes à la commission pour la poursuite de ses travaux, et nous attendons fermement du régime militaire du Myanmar qu'il laisse la commission entrer dans le pays pour y remplir sa mission sans entrave.

Les membres travailleurs prennent note des observations détaillées que la commission d'experts a faites sur ce cas. Le pays est dans une situation épouvantable. Les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs sont menacés, ainsi que leur intégrité physique et leur liberté. Dans de nombreux cas, des préjudices irréparables ont été subis et le sont encore. La décision de la commission d'experts de faire du Myanmar un cas de double note de bas de page semble fort appropriée.

Et en fait, depuis la décision prise il y a deux mois d'instituer une commission d'enquête, le régime militaire a commis de nouvelles violations du droit à la liberté syndicale. À titre d'exemple, dans l'après-midi du 20 avril de cette année, des membres de l'Alliance du travail du Myanmar, de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM) et de la Fédération des travailleurs de l'industrie du Myanmar (IWFM) ont participé à une manifestation de protestation contre le régime. À la fin de cette courte manifestation, deux militantes syndicales des noms de Khaing Thinzar Aye et Ei Phyu Phyu Myint ont hélé un taxi pour rentrer chez elles. Un véhicule militaire a percuté leur taxi, six soldats en sont sortis, les ont frappées et arrêtées. Cette agression choquante de deux camarades syndicalistes souligne la gravité de la situation qui perdure.

Des travailleurs sont enlevés et parfois assassinés. Le 25 mai de cette année, juste avant le début de cette conférence, deux membres d'un syndicat ont été enlevés par des militaires dans la région de Yangon Sud; ils ont été tués et leurs villages réduits en cendres.

Les membres travailleurs se joignent à la commission d'experts pour déplorer les violations graves et systématiques commises par la junte militaire. Nous apprécions les importantes mesures qui ont été prises par certains États Membres de l'OIT ainsi que certains partenaires sociaux pour faire pression sur la junte pour qu'elle renonce à la voie qu'elle suit actuellement, mais ils constatent que ces actions se sont avérées insuffisantes jusqu'à présent. À l'évidence, il faut en faire plus.

Nous souhaitons formuler quelques observations pour souligner le caractère systématique des violations de la convention et de la situation déplorable qui prévaut dans le pays. Les membres travailleurs rappellent à la commission que, depuis le coup d'État de février 2021, plus de 1 500 personnes, dont plusieurs syndicalistes, ont été assassinées par les militaires et la police dans le cadre de manifestations qui réclamaient un retour à la démocratie, et dans celui de conflits du travail. Un sentiment de perte nous afflige à la lecture de la longue liste de syndicalistes assassinés que dresse le 397^e rapport du Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 3405.

Nous sommes encore sous le choc que nous a causé le massacre perpétré dans la zone industrielle Hlaing Tharyar en mars 2021, lorsque les militaires ont ouvert le feu sur des manifestants pacifiques et désarmés, dont plusieurs syndiqués qui travaillaient dans la zone

et y habitaient. Le régime prétend que les militaires n'ont fait que riposter en faisant usage de la force à des attaques terroristes, ce qui est totalement infondé et déplacé.

Nous déplorons aussi la délivrance de mandats d'arrestation ainsi que les arrestations de nombreux dirigeants et activistes syndicaux pour avoir simplement exercé leurs droits fondamentaux à la liberté d'expression, de réunion et d'association. En outre, la menace constante de violences et/ou d'arrestations a forcé de nombreux dirigeants syndicaux à fuir le pays, tandis que beaucoup continuent de soutenir leurs syndicats depuis leur lieu d'exil.

En outre, cet exode forcé de membres et de dirigeants de syndicats vers la frontière avec la Thaïlande accentue encore la crise humanitaire, aucun effort systématique n'étant fait pour régulariser leur situation en Thaïlande. Par sécurité, la plupart ne peuvent rentrer au Myanmar et ces syndicalistes viennent de toutes les organisations syndicales et de tous les secteurs. Pour encore aggraver les choses, les passeports de nombreux hauts dirigeants de la Confédération des syndicats du Myanmar ont été révoqués, laissant quelques-uns bloqués à l'extérieur de leur pays, comme c'est le cas pour les délégués des travailleurs qui s'adresseront à la commission plus tard dans la journée.

Le régime prétend que ces passeports ont été révoqués en application de l'article 505 du Code pénal pour crime de trahison parce que ces dirigeants auraient répandu des nouvelles destinées à discréditer l'armée et le conseil de l'administration de l'État. Une fois encore, ces chefs d'accusation manquent de tout fondement et sont totalement absurdes. Les syndicats ont dénoncé le groupe militaire et réclamé le rétablissement de la démocratie, ce qui est l'exact contraire d'une trahison puisqu'ils n'ont pas trahi leur pays, mais le défendent, en réalité, ainsi que son gouvernement légalement élu.

Il est aussi plus que flagrant que, si les dirigeants étaient restés dans le pays, il est très peu probable qu'ils aient été traités normalement et aient bénéficié d'un procès équitable. Nous savons aussi que, cette année, les militaires ont déchu de leur citoyenneté 11 activistes de premier plan, en faisant d'eux ainsi des apatrides, en violation du droit international.

Le régime a déclaré au moins 16 syndicats illégaux et a menacé d'intenter des actions en justice contre eux s'ils poursuivent leurs activités. La police et l'armée ont perquisitionné les bureaux de syndicats et les domiciles de responsables syndicaux; elles ont saisi des documents et du matériel en réponse à leur participation à des grèves et des manifestations réclamant le rétablissement de la démocratie au Myanmar.

Des syndicats accusent des propriétaires d'usines de tous les secteurs de s'en prendre aux syndicats intentionnellement et systématiquement, et en toute illégalité, empêchant ainsi les syndicats de poursuivre leurs activités et de remplir leurs fonctions sur leurs lieux de travail respectifs. Dans les faits, tous les canaux de relations du travail et de règlement des litiges ont été fermés. Le mécanisme d'arbitrage et les juridictions du travail ne sont plus sollicités parce que les parties ont perdu toute confiance dans ces institutions qu'elles jugent incapables de fonctionner normalement dans le contexte actuel de répression par l'État.

Les syndicats signalent que l'industrie, celle de l'habillement par exemple, profite de cette absence de légalité pour diminuer les salaires et baisser les conditions de travail garanties par la loi ou les conventions collectives. Le nombre des licenciements abusifs a fortement augmenté et des directions licencient des travailleurs mensualisés pour les remplacer par des gens payés à la journée. Les attaques contre les travailleurs et les équipements de la santé sont chose courante dans tout le pays. De même, des agents de la fonction publique, du secteur public et des enseignants font quotidiennement l'objet de menaces s'ils participent à des protestations réclamant un retour à la démocratie.

En résumé, la liberté syndicale est impossible à exercer dans ce pays à moins de courir un risque élevé et réel d'être arrêté, voire pire. En plus de ces problèmes très préoccupants, nous notons aussi les nombreuses embuches législatives qui sont elles aussi l'objet de vives préoccupations s'agissant du respect de l'exercice du droit à la liberté syndicale. Les membres travailleurs portent ces questions à l'attention de la commission alors qu'aucune réforme législative n'est prévue avant le retour à la démocratie et qu'une législature élue dans les formes puisse déposer et adopter les textes de lois nécessaires. Il s'agit notamment de la loi sur les transactions électroniques adoptée le 15 février 2021, de la loi sur le droit de se réunir et de défilier pacifiquement adoptée en 2016, la loi sur les organisations de travailleurs et la loi sur le règlement des conflits du travail, et la loi sur les ZES qui pose des problèmes parce qu'elle est en contradiction avec l'application de la loi sur les organisations de travailleurs et la loi sur le règlement des conflits du travail dans les ZES.

Nous assistons aujourd'hui à une terrible tragédie au Myanmar. Nous avons tous beaucoup espéré, au terme de décennies de régime militaire et après la dissolution officielle de la junte en 2011, que les élections de 2016 ouvriraient la voie à un processus démocratique. Hélas, ces espoirs ont été anéantis et, en 2021, le coup d'État militaire a brutalement interrompu ce processus. Nous nous réjouissons donc de pouvoir discuter officiellement et en profondeur de ce cas au sein de la commission dans l'objectif d'un retour de la situation sur de bons rails.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Macédoine du Nord** et l'**Albanie**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et la **Türkiye** s'alignent sur la présente déclaration.

Depuis le coup d'État militaire, la situation au Myanmar s'est continuellement et gravement détériorée. Cet acte a stoppé la transition démocratique du pays avec des conséquences désastreuses sur le plan humanitaire, social, sécuritaire, économique et des droits de l'homme et du travail. Nous sommes profondément préoccupés par l'escalade continue de la violence et l'évolution vers un conflit prolongé ayant des implications régionales. Plus de 1 723 personnes ont été tuées, dont plus de 100 enfants. Plus de 10 800 personnes sont actuellement en détention et 80 personnes ont été condamnées à mort.

L'Union européenne et ses États membres sont aux côtés du peuple du Myanmar et de tous ceux qui militent et œuvrent en faveur d'une démocratie ouverte à tous et du respect des droits de l'homme, notamment des droits du travail, des libertés civiles et des libertés fondamentales. Conformément à la Résolution pour un retour à la démocratie et au respect des droits fondamentaux au Myanmar, adoptée en juin dernier, nous pensons qu'il est essentiel que les mandants tripartites continuent de montrer leur engagement commun en faveur de la protection des droits de l'homme, y compris les droits du travail, au Myanmar.

L'Union européenne et ses États membres condamnent avec la plus grande fermeté les violations et abus persistants et généralisés des droits de l'homme et du travail perpétrés par l'armée et les forces de sécurité du Myanmar dans tout le pays, notamment la persécution illégale des organisations de la société civile et de leurs militants, les violences à l'encontre des manifestants pacifiques, les arrestations et détentions arbitraires, l'intimidation et le harcèlement, les licenciements injustifiés, les menaces et les actes de violence graves et de torture, y compris les meurtres, à l'encontre des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme et les actes de violence sexuelle et sexistes.

Nous partageons pleinement les appels du comité pour que toutes les mesures soient prises afin de rétablir et d'assurer le plein respect des libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté d'association, y compris la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, de mouvement, le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement et le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial.

Nous continuons d'exhorter le Myanmar à respecter pleinement et sans délai les obligations qui lui incombent en vertu de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à veiller à ce que les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations, puissent exercer leurs droits sans être menacés d'intimidations ou de préjudices et dans un climat de sécurité totale.

Nos appels sont d'autant plus attristants que, même s'il restait de nombreux défis à relever en matière de travail décent avant le coup d'État et de graves préoccupations concernant la liberté d'association ou le travail forcé, nous avons noté quelques avancées. Cependant, depuis le coup d'État de 2021, ces progrès ont été détruits par les militaires et nous avons dû reprogrammer nos activités.

Afin de soutenir les travailleurs du secteur de l'habillement, nos projets de conduite responsable des affaires, en cours et prévus, continuent de viser à améliorer les conditions de travail, à promouvoir les normes de travail et environnementales et à réduire les violations des droits du travail dans l'industrie de l'habillement.

L'Union européenne et ses États membres réitèrent leurs appels à la cessation immédiate de toutes les hostilités, à la fin de l'usage disproportionné de la force par les forces armées et de sécurité du Myanmar, ainsi qu'à la fin de l'état d'urgence et à la restauration du gouvernement civil légitime.

Nous continuons à soutenir les efforts de l'ASEAN pour trouver une solution pacifique à la crise. Nous réitérons également notre soutien à la décision du 344^e Conseil d'administration du BIT d'établir une commission d'enquête sur le non-respect de la convention n° 87 en question, ainsi que la convention n° 29.

Membre gouvernemental, Canada – Je m'exprime aujourd'hui au nom du **Canada** et du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**.

Il y a plus d'un an maintenant, le coup d'État militaire avait lieu au Myanmar. L'Organisation internationale du Travail et d'autres organes des droits humains des Nations Unies ont depuis présenté des rapports crédibles et cohérents sur les violations généralisées des droits humains dans le pays, faisant état notamment de violences à l'égard des travailleurs, des syndicalistes, des dirigeants syndicaux et de la population civile en général. La communauté internationale a clairement demandé aux autorités militaires du Myanmar de mettre fin à cette violence; le Canada et le Royaume-Uni déplorent l'absence de progrès à cet égard.

Le Canada et le Royaume-Uni prient à nouveau instamment les militaires de cesser immédiatement de violer les obligations internationales relatives aux droits humains et de mettre fin à toute violence à l'égard des civils, notamment de cibler spécifiquement les syndicalistes, les militants pour les droits humains, les manifestants pacifiques et les ressortissants étrangers. Nous prions également instamment le Myanmar de respecter ses obligations découlant de la convention, et de mettre immédiatement et intégralement en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Plus précisément, nous appelons le Myanmar à:

- conduire des enquêtes complètes et indépendantes sur les circonstances entourant les meurtres de Chan Myae Kyaw, Nay Lin Zaw et Zaw Htwe, et à rendre compte à l'OIT des conclusions de ces enquêtes;
- libérer tous les syndicalistes encore détenus pour avoir exercé pacifiquement leurs droits syndicaux protégés par la convention, notamment pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile;
- assurer le plein respect, tant en droit que dans la pratique, des libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale, y compris la liberté d'opinion et d'expression et la liberté de réunion;
- enfin, veiller à ce que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives puissent exercer les droits que leur confère la convention dans un climat de liberté et de sécurité, exempt de menace d'intimidation, de violence, d'arrestation arbitraire ou d'emprisonnement.

Nous demandons également à la communauté internationale de protéger les civils au Myanmar en arrêtant la vente et le transfert d'armes, d'équipements militaires, de matériel, d'équipements à double usage et d'assistance technique aux forces armées et de sécurité du Myanmar, moyennant des accords entre États ou par d'autres moyens. Il est essentiel d'empêcher l'armée d'avoir accès aux armes et aux équipements utilisés actuellement pour commettre de telles violences.

Enfin, nous demandons à l'armée de coopérer avec la prochaine commission d'enquête de l'OIT, et de lui permettre de mener une enquête complète et indépendante dans le cadre de la plainte.

Membre travailleur, Pays-Bas – Je m'exprime au nom de la délégation des travailleurs suisses et allemands et de l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois).

Un an après le coup d'État militaire, le mouvement de désobéissance civile au Myanmar n'a cessé de se développer pour devenir un grand mouvement de résistance à la junte militaire. C'est la violence systématique qui empêche les syndicats et leurs dirigeants d'exercer leurs droits fondamentaux au travail. Je vais maintenant mentionner quelques exemples de la répression la plus grave.

L'armée invoque l'article 505A du Code pénal pour inculper de nombreux travailleurs pour avoir soutenu le mouvement de désobéissance civile, soit au moins 71 travailleurs de l'éducation et 864 travailleurs de la santé. À ce jour, au moins 301 dirigeants et membres syndicaux de divers secteurs ont été arrêtés par l'armée pour avoir pris part à ce mouvement. Certains ont été condamnés par des tribunaux militaires, dont un professeur de l'Université de Yangon, également président de l'Association des professeurs d'université.

400 000 fonctionnaires, enseignants, travailleurs de la santé soutenant le mouvement de désobéissance civile ont été contraints de reprendre le travail, et des dizaines de milliers d'entre eux ont été licenciés. Les cheminots et leurs familles ont été expulsés de force de leurs dortoirs, et leurs logements ont été détruits par l'armée. De même, l'armée a tué 55 syndicalistes lors des manifestations pacifiques du mouvement de désobéissance civile. Certains sont morts du COVID-19 alors qu'ils se cachaient pour échapper aux arrestations militaires.

Nous sommes profondément préoccupés par le bien-être de Thet Hnin Aung, Secrétaire général de la Fédération des syndicats de l'industrie et de l'artisanat du Myanmar et membre du Comité du mouvement de désobéissance civile de Mandalay. Il a été arrêté le 18 juin 2021 et torturé en prison. Nous demandons sa libération.

Le conseil de l'administration de l'État, dirigé par les militaires, a tué des syndicalistes, radié 16 organisations syndicales, invalidé les passeports de syndicalistes et déchu des dissidents de leur citoyenneté, dont le président de la CTUM, U Maung Maung. Les violations sont trop nombreuses pour être citées ici. Il n'y a pas assez de temps pour cela.

Nous condamnons fermement la junte militaire du conseil de l'administration de l'État pour avoir réprimé sévèrement l'exercice pacifique des droits des syndicats du Myanmar à restaurer la démocratie et les libertés, condition préalable à la justice sociale.

Nous exigeons la libération inconditionnelle de tous les syndicalistes, manifestants, civils et dirigeants politiques emprisonnés lors du coup d'État. Nous demandons le respect des droits des travailleurs et de leurs libertés civiles de s'associer librement et de faire grève, de même que le rétablissement des organisations syndicales et des droits de citoyenneté des syndicalistes.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse reste gravement préoccupée par la situation actuelle au Myanmar. La Suisse continue à condamner avec fermeté la prise de pouvoir par les militaires et demande la reprise immédiate du dialogue et du processus démocratique œuvrant à une paix durable et au développement du pays.

Nous restons profondément préoccupés par les violations graves du droit international commises depuis le 1^{er} février 2021, qui pourraient constituer des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre. La cessation immédiate de toute violence et le respect du droit international humanitaire et des droits de l'homme sont essentiels pour une paix durable. Cela implique bien-entendu le droit fondamental à la liberté syndicale et la protection du droit syndical comme le stipule la convention. Employeurs et travailleurs doivent pouvoir exercer leur droit à la liberté d'association dans un climat de liberté et de sécurité.

La Suisse est extrêmement préoccupée par les actes d'intimidation, les menaces, les actes de violence graves, y compris des meurtres, contre des syndicalistes qui ont exercé leurs droits. Des enquêtes complètes et indépendantes seront nécessaires pour rétablir la justice.

La Suisse est également préoccupée par l'interprétation large et potentiellement arbitraire de textes de loi, tels que la loi sur les transactions électroniques, les articles 505(a) et 124(a) du Code pénal, ainsi que la loi de 2016 sur les droits de se réunir et défilier pacifiquement. En vertu de ces lois, un nombre important de syndicalistes ont été détenus alors qu'ils exerçaient leurs droits protégés par la convention.

Pour conclure, la Suisse soutient le peuple du Myanmar, ses travailleurs et employeurs, dans la quête de démocratie, de liberté, de paix et de prospérité. Nous sommes convaincus que la coopération internationale est primordiale pour cela. Le respect des normes internationales fondamentales du travail en est la base. Nous exhortons les autorités militaires à garantir ces droits, et à reprendre immédiatement le dialogue et le processus démocratique.

Membre travailleuse, France – Le pouvoir illégitime au Myanmar a procédé à la modification d'un certain nombre de lois dans le but d'étendre les pouvoirs des militaires et de restreindre encore davantage les droits fondamentaux et les libertés civiles de la population.

Les articles de la loi garantissant la protection de la vie privée et la sécurité des citoyens ont été supprimés, ce qui permet aux forces de sécurité d'arrêter et de détenir des travailleurs, des syndicalistes et des citoyens.

La loi sur l'administration des quartiers a rétabli l'enregistrement obligatoire des nuitées des non locaux, des invités et des visiteurs. La CTUM a signalé que les chasses nocturnes aux responsables syndicaux par des militaires et des policiers se sont intensifiées. Les militaires recherchent les dirigeants syndicaux dans les quartiers et les villages sur la base d'une liste de noms et des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

L'accusation de trahison, en vertu de la section 505 du Code pénal, a été amendée et inclut désormais les tentatives d'incitation à la résistance et à la restauration d'un gouvernement civil. L'interdiction des rassemblements publics de cinq personnes ou plus et le couvre-feu entre 22 heures et 4 heures du matin pour une période illimitée ont été étendus en application de la section 144 du Code de procédure pénale.

Un projet de loi alibi sur la cybersécurité aboutira à l'interdiction d'utilisation des réseaux privés virtuels (VPN). L'interdiction de facto de l'utilisation sans restriction des VPN entravera davantage la liberté d'expression et la communication accessible des syndicalistes avec leurs membres et les organisations internationales, sans craindre d'être identifiés, surveillés et criminalisés.

Depuis début 2022, une nouvelle ordonnance oblige les citoyens du Myanmar à porter et à présenter leur carte nationale d'enregistrement lors de déplacements. Ce nouvel ordre restreint encore davantage la liberté de mouvement et les activités des syndicalistes dans le but précis de les traquer.

Le 31 janvier 2022, le Conseil national de défense et de sécurité de l'armée a prolongé l'état d'urgence de six mois supplémentaires. En prévision de manifestations à l'occasion de l'anniversaire du coup d'État le 1^{er} février, le conseil de l'administration de l'État a menacé de sanctions pouvant aller jusqu'à la prison à vie les manifestations publiques, les grèves et l'expression de soutien. C'est une grève silencieuse qui a été organisée avec succès dans tout le pays. Revendiquer un environnement le plus propice à l'exercice de la liberté d'association et des libertés civiles est devenu un crime au Myanmar.

Au regard de telles outrances, la commission ne peut rester silencieuse et les condamne fermement.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Les États-Unis partagent la profonde préoccupation de la commission d'experts au sujet de la violence systémique à l'égard des travailleurs et de la suppression brutale des libertés civiles par les autorités militaires du Myanmar.

Depuis le coup d'État militaire, le régime militaire a tué plus de 1 800 personnes et détenu arbitrairement près de 14 000 personnes. Au moins 290 personnes sont décédées en détention et plus de 600 000 ont été déplacées à l'intérieur du pays; 36 100 autres ont quitté le pays. Des syndicalistes ont été délibérément ciblés. Au début de cette année, le régime a déchu de sa nationalité le président de la CTUM, U Maung Maung, ancien membre du Conseil d'administration du BIT qui prend depuis longtemps une part active à la lutte pour la démocratie et les droits des travailleurs au Myanmar.

Le régime continue à exploiter des dispositions vagues et larges du Code pénal pour porter des accusations de trahison contre les syndicalistes qui exercent leurs droits fondamentaux au travail. Les militaires ont également interdit 16 grandes organisations

syndicales de premier plan, contraignant nombre de leurs dirigeants à se cacher. Les employeurs, eux aussi, font état d'un environnement qui n'est pas propice à des entreprises durables ni à l'exercice de la liberté syndicale.

Dans leur soumission écrite à la commission, les autorités militaires refusent de reconnaître les victimes nommées et l'existence d'organisations que le régime a privées d'enregistrement légal. Cela est inacceptable.

Les États-Unis apportent tout leur soutien à la décision que le Conseil d'administration a prise par consensus s'agissant de l'établissement d'une commission d'enquête chargée d'enquêter sur le non-respect des conventions nos 87 et 29 de l'OIT. Comme la commission d'experts, nous estimons que l'assassinat, la disparition ou les blessures graves de syndicalistes exigent que des enquêtes judiciaires indépendantes soient ouvertes pour garantir que les parties responsables répondront de leurs actes. La commission d'enquête devrait enquêter sur les violations actuelles des droits au travail visés par les deux conventions et fournir des recommandations visant à combler les lacunes du cadre juridique national en matière de liberté syndicale et d'application.

Nous avons hâte de voir un gouvernement démocratiquement élu au Myanmar reconstituer ses mécanismes tripartites en vue de garantir la pleine protection et promotion de la liberté syndicale en droit national, conformément aux recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Australie – Je m'exprime au nom du Conseil australien des syndicats (ACTU), du Congrès irlandais des syndicats (ICTU) et de la Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI) (Indonésie). Comme le note la commission d'experts, «la liberté d'association ne peut être exercée que dans des conditions où les droits fondamentaux de l'homme sont pleinement respectés et garantis». Il est clair que, depuis le coup d'État militaire au Myanmar en février 2021, les droits fondamentaux et les libertés civiles sont attaqués.

À ce jour, la junte a tué 1 876 personnes. Elle a arrêté, inculpé ou condamné 10 847 personnes pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile, qui dure depuis plus d'un an, malgré la répression, et au moins 1 979 travailleurs, syndicalistes, militants et manifestants inculpés sont contraints de se cacher depuis le début du coup d'État. Les crimes contre l'humanité commis par les militaires comprennent des meurtres, des persécutions, des emprisonnements, des violences sexuelles, des disparitions forcées et des actes de torture. Ils sont systématiques et peuvent être qualifiés de crimes de guerre.

Depuis novembre 2021, l'armée a intensifié les frappes aériennes et les attaques au sol dans les régions où les manifestants du mouvement de désobéissance civile, les travailleurs et les militants syndicaux se sont réfugiés pour éviter d'être arrêtés. Les institutions de l'ONU ont confirmé que les forces armées déploient de l'artillerie lourde, des chars, des hélicoptères, des avions de combat et des drones de surveillance lors d'attaques au sol et de frappes aériennes pour tuer des civils aléatoirement, ainsi que pour bombarder et détruire des villages civils, des églises et des camps de réfugiés.

Les militaires ont occupé des hôpitaux publics, attaqué le personnel de santé, endommagé, dévalisé et confisqué des équipements médicaux, des médicaments et des bouteilles d'oxygène. De plus en plus de membres des services de santé passent dans la clandestinité car les militaires ont révoqué les permis d'exercer des médecins et des travailleurs de la santé qui ont rejoint le mouvement de désobéissance civile, et annulé les permis d'exploitation de cliniques et d'hôpitaux dans lesquels ils travaillent.

Les militaires se sont attaqués à la liberté d'expression et ont tenté de restreindre l'accès à l'information en coupant l'accès aux données mobiles la nuit et en ordonnant aux fournisseurs d'accès Internet de suspendre les services sans fil à haut débit, seul un raccordement fixe intermittent permettant d'accéder à Internet. La liberté de la presse est inexistante, l'armée ayant annulé le 8 mars 2021 cinq licences délivrées aux médias indépendants, et déclaré illégales les organisations documentant les atrocités commises par l'armée, comme l'Association d'aide aux prisonniers politiques de Birmanie, pour avoir prétendument incité à la panique publique, aux émeutes et porté atteinte à la stabilité de l'État. La junte a tué au moins trois journalistes et en a emprisonné 26 depuis le coup d'État.

Ce ne sont là que quelques exemples des violations des libertés civiles perpétrées par les autorités militaires, qui montrent le mépris total du conseil de l'administration de l'État pour les droits de l'homme et du travail. Les attaques contre les travailleurs et les civils et les violations des droits de l'homme doivent cesser immédiatement. La communauté internationale doit tenir le conseil de l'administration de l'État pour responsable des violations flagrantes des droits de l'homme, notamment du droit à la liberté d'association, adopter des sanctions et cesser les livraisons d'armes au Myanmar pour mettre fin aux atrocités, et reconnaître le gouvernement d'unité nationale comme le gouvernement officiel et légitime du Myanmar.

Membre travailleur, Japon – Je m'exprime au nom de la Confédération japonaise des syndicats et d'IndustriALL Global Union. Depuis le coup d'État des militaires au Myanmar, la répression des travailleurs est implacable. La junte militaire commet des violations flagrantes des droits de l'homme et des droits syndicaux, notamment des violences, des arrestations et des détentions arbitraires. Des centaines de milliers de travailleurs ont perdu leur emploi dans différents secteurs industriels. Dans le seul secteur de l'habillement, plus de 250 000 travailleurs ont perdu leur emploi. De nombreuses usines de confection ont fermé sans payer leurs travailleurs, et les employeurs ne tiennent pas compte des conventions collectives. Chaque fois que les travailleurs organisent des manifestations, les employeurs font venir des soldats pour les réprimer.

La liberté syndicale et le droit de s'organiser sont attaqués. Nous souhaitons donner des exemples propres au secteur de l'habillement dont nous avons connaissance: les congés de maternité sont refusés, et les femmes, de crainte de perdre leur emploi, renoncent à prendre le congé auquel elles ont droit légalement; un travailleur a perdu trois doigts sur son lieu de travail faute de mesures de sécurité et de santé au travail, il a été licencié et n'a reçu que 20 000 kyats en guise de compensation pour sa blessure; une usine a embauché des enfants en payant un salaire inférieur au salaire minimum, et les enfants travailleurs sont cachés lorsque des inspections sont effectuées dans l'usine. Dans une usine de vêtements, les objectifs de production sont fixés à un niveau élevé, et, s'ils ne sont pas atteints, les travailleurs sont frappés à la poitrine, à l'oreille et à la tête par les superviseurs et les directeurs. Les superviseurs crient des obscénités aux jeunes ouvrières dans les ateliers de production. Les travailleurs sont traités comme des esclaves pour atteindre les objectifs fixés. Les jeunes travailleuses s'entendent dire «vous êtes nées d'un être humain ou d'un chien?». Pour les travailleuses, le lieu de travail est un enfer.

Un lieu de travail où les gens peuvent travailler comme des êtres humains et protéger leurs moyens de subsistance est un lieu où règne la liberté syndicale et où les droits au travail sont protégés. Les militaires du Myanmar ont brutalement retiré ces droits aux travailleurs et aux syndicats. Les entreprises impliquées sont complices de la violation des droits prévus par la convention. Les entreprises devraient se désengager du Myanmar, où règne un environnement aussi hostile et où la liberté syndicale ne peut être respectée.

Membre gouvernemental, Australie – L'Australie condamne avec la plus grande fermeté l'actuelle mise en péril des droits de l'homme et des travailleurs au Myanmar. Le coup d'État militaire du 1^{er} février 2021 a intensifié et aggravé la situation déjà préoccupante des droits de l'homme dans le pays.

Nous demandons aux militaires de cesser toute violence et de libérer toutes les personnes détenues arbitrairement, y compris le professeur australien Sean Turnell. Nous demandons également à l'armée d'octroyer un accès libre et immédiat à l'aide humanitaire pour toutes les personnes en détresse et d'engager un dialogue inclusif en vue d'un retour pacifique à la démocratie.

Les allégations et les questions contenues dans le rapport de la commission d'experts sont extrêmement graves et l'Australie déplore l'absence de tout progrès pour y répondre. En tant que membre de l'Organisation internationale du Travail, nous exhortons le Myanmar à respecter ses obligations en vertu de la convention protégeant la liberté syndicale et le droit d'organisation et à mettre immédiatement en application les recommandations de la commission d'experts.

Nous affirmons notre soutien au travail des envoyés spéciaux de l'ASEAN et de l'ONU et appelons à la mise en œuvre complète et rapide par le Myanmar du consensus en cinq points de l'ASEAN, notamment pour mettre fin à la violence, faciliter l'accès humanitaire et engager un dialogue constructif avec toutes les parties.

Nous demandons instamment au régime militaire de cesser d'entraver les activités de l'OIT et d'autres agences internationales et organisations de la société civile dans leurs efforts pour sauvegarder les droits des travailleurs au Myanmar et de coopérer pleinement avec la prochaine commission d'enquête de l'OIT.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO). Malgré les pressions internationales et la condamnation générale de la brutalité de la dictature militaire au Myanmar, la junte continue à perpétrer des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité. Le monde entier observe mais nous avons le sentiment de ne pas en faire assez et de ne pas agir suffisamment vite et suffisamment fort pour vaincre la junte et ramener le Myanmar sous l'égide d'un gouvernement fédéral civil et démocratique qui respecte les droits fondamentaux des travailleurs.

Les syndicats birmans – nous en avons déjà entendu beaucoup – sont parmi les fers de lance de l'opposition démocratique et constituent une cible majeure. Nous déplorons la décision de la junte de suspendre les passeports de leurs dirigeants et de les déchoir de leur citoyenneté. Cette décision viole le droit humain le plus élémentaire. C'est pourquoi nous exhortons aujourd'hui l'OIT à œuvrer à la libération immédiate du dirigeant de la MICS-TUF et de tous les autres syndicalistes encore détenus pour avoir exercé leurs droits syndicaux tels qu'ils sont inscrits dans la convention n° 87, et pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile. Tout comme le Comité de la liberté syndicale, nous demandons l'abrogation de l'article 505A du Code pénal et la modification de son article 124A.

Les sanctions économiques contre les conglomérats militaires décidées par l'Union européenne et les États-Unis avec d'autres gouvernements sont importantes, mais elles ne suffisent pas. Il n'y a plus de temps à perdre. Des sanctions fortes, multiples et cohésives touchant les intérêts politiques, financiers et économiques de la junte doivent être adoptées par les Nations unies et les gouvernements, y compris une suspension des codes SWIFT. Les syndicats italiens ont adressé une demande en ce sens à l'Union européenne ainsi qu'à l'ONU.

Le Myanmar est le théâtre de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité dans tout le pays, mais aussi de violations flagrantes des conventions de l'ONU et de l'OIT de la part d'entreprises et d'enseignes multinationales, parmi lesquelles 61 grandes marques de la mode européennes et italiennes. Le respect des normes des Nations unies et des conventions du travail sont les conditions du maintien des règles de l'ABE par l'Union européenne.

À titre de conclusion, les syndicats italiens et la CSI appuient vigoureusement les conclusions du porte-parole des travailleurs et réitèrent l'appel à une action déterminée et immédiate en vue de rétablir le respect des droits de l'homme et l'état de droit au Myanmar.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je suis le membre du comité exécutif de la CSI représentant le Myanmar. Je veux parler des atrocités commises par le régime militaire depuis le coup d'État. Depuis le 1^{er} février 2021, la CSI et ses affiliés accompagnent les visites en prison à plus d'une trentaine de membres de la CTUM et ont été confrontés à quatre funérailles de membres de la Fédération des travailleurs des mines du Myanmar, une affiliée de la CTUM. Parmi les personnes visitées en prison figurent le camarade Thet Hnin Aung, le secrétaire général de la MICS, un conseiller travailleur à la CIT de 2019.

Le 27 mars 2021, le camarade Chan Myae Kyaw, membre de la CTUM, a été le premier syndiqué tué par balles. Il était conducteur de camion dans une mine de cuivre. Le 7 décembre 2021, les camarades Tint Naing et Hein Thu, d'une autre mine de cuivre, et les camarades Zin Min Tun, Win Kaw et San Ko, d'un projet de mine de cuivre de Letpadaung, sont morts de leurs brûlures dans le village de Done Daw.

Le 20 avril 2022, la camarade Khaing Thinzar Aye, la camarade Ei Ei Phyu et le camarade Nyan Sein ont été arrêtés à Yangon. Le 23 mai, le camarade Moe Gyi, un responsable de la Fédération de l'agriculture et des fermiers du Myanmar, a été arrêté à Khamti, dans la région de Sagaing. Le 27 mai, les camarades Chit Thein Zaw et Kyaw Nyein, d'une autre mine de cuivre gérée en coentreprise par l'armée et les Chinois, ont été arrêtés au village de Done Daw. Ils ont été abattus sur la route en direction du poste de police.

Le 7 décembre, des militaires ont brûlé vives 11 personnes près du village de Done Daw. Cinq d'entre elles étaient membres du syndicat MWFM.

Le régime militaire a montré qu'il ne se soucie pas des droits des travailleurs, des droits de l'homme ou de la liberté syndicale. Les deux exécutions extrajudiciaires et l'arrestation du camarade Moe Gyi ont eu lieu après l'annonce de la constitution d'une commission d'enquête de l'OIT faite à la réunion du Conseil d'administration de mars 2022.

Les assassinats par balles ou par le feu de nos adhérents constitue la partie émergée de l'iceberg en comparaison avec ce qui se passe dans tout le pays. Le régime militaire attaque tous les types de travailleurs, dans tout le pays. Il est incontestable que toutes les sources de revenu du régime, qu'elles proviennent d'investisseurs, de marques de la mode ou d'industries extractives et toutes les redevances que versent les entreprises, favorisent les assassinats de travailleurs dans d'autres industries.

La CTUM est réconfortée par le fait qu'une commission d'enquête est désignée. Nous ferons de notre mieux pour collaborer avec cette commission.

Nous avons pris note des exécutions extrajudiciaires de nos camarades dans une mine de cuivre en coentreprise. Les sociétés de holding seront tenues responsables, au même titre que la junte, de la mort de membres du syndicat MWFM brûlés vifs. Elles seront poursuivies sur la scène internationale, même avant le rétablissement de la démocratie au Myanmar.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF et de la Confédération coréenne des syndicats. Comme l'a dit notre camarade Khaing-Zar, les violations graves de la convention commises par la junte militaire au cours des 16 derniers mois font qu'il est de plus en plus dangereux, voire impossible, pour les syndicalistes d'opérer en toute liberté.

Non seulement la commission d'experts en a fait un cas de double note de bas de page, mais le Myanmar est désormais, dans l'histoire de l'Organisation, le seul État soumis à deux commissions d'enquête. En outre, c'est le seul pays à avoir reçu des sanctions au titre de l'article 33. Avec des violations si odieuses de la convention et d'autres droits de l'homme internationalement reconnus, il est impératif que le monde des affaires monte au créneau.

À ce propos, nous tenons à rappeler la responsabilité des entreprises s'agissant du respect des droits de l'homme et du devoir de diligence en matière de droits de l'homme en vertu du pilier II des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits *de l'homme*. Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est désormais reflété dans les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, celle-ci affirmant que ce devoir de diligence doit tenir compte du rôle essentiel de la liberté syndicale. Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est également fermement ancré dans le droit de plusieurs juridictions.

Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme demandent aux entreprises de mieux exercer leur devoir de diligence pour repérer, prévenir et atténuer ces risques et les traiter en tant que question de respect de la légalité en raison des risques accrus de violations massives des droits associées aux opérations dans des zones de conflit, comme cela est le cas au Myanmar.

Les entreprises doivent donc recenser les principaux risques qui accompagnent tout vide juridique ou toute lacune dans la pratique de l'État d'accueil, par exemple l'abus de pouvoirs d'exception après un coup d'État militaire, s'agissant de la protection.

C'est pourquoi, au début de ce mois, l'Ethical Trading Initiative a conseillé aux entreprises non seulement de réévaluer de toute urgence leur présence au Myanmar, mais également de s'abstenir de procéder à des investissements supplémentaires et de continuer à collaborer sérieusement avec les syndicats au sujet de leur présence dans le pays.

L'Alliance des travailleurs du Myanmar, avec l'appui de syndicats mondiaux, demande aux entreprises de ne plus passer de commandes et de désinvestir. Cette demande s'inscrit dans le cadre de l'appel plus large lancé par le mouvement des travailleurs du Myanmar en faveur de sanctions économiques complètes.

Pour les sociétés qui s'approvisionnent ou qui opèrent au Myanmar, la véritable question est de savoir si même un devoir de diligence en matière de droits de l'homme renforcé suffit lorsque l'absence de protection des droits de l'homme est si extrême. D'ailleurs, plusieurs grandes marques se sont déjà retirées du pays.

Nous implorons donc les marques et les investisseurs à suivre l'appel du mouvement des travailleurs du Myanmar et à procéder, maintenant, à un départ responsable. L'heure est venue, pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, de passer à la vitesse supérieure.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement les interventions des orateurs d'aujourd'hui et nous remercions les représentants des gouvernements et des travailleurs d'avoir pris la parole.

Nous partageons le point de vue général sur la gravité de la situation qu'ont exprimé la plupart d'entre nous dans cette salle. Pour nous, il importe au plus haut point de rétablir immédiatement les libertés civiles fondamentales au Myanmar car, à défaut, la liberté syndicale et donc le respect de la convention n° 87 n'existent tout simplement pas. Pour respecter ces libertés, le Myanmar doit adopter l'approche centrée sur l'humain de l'OIT et s'attacher aux intérêts, à l'emploi et aux moyens de subsistance de la population du Myanmar.

Dans ce contexte, les membres employeurs prient encore une fois le Myanmar d'œuvrer rapidement pour restaurer la démocratie et respecter ses obligations découlant de la convention. Ainsi, il est particulièrement important de prendre les mesures suivantes. Premièrement, prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le plein respect des libertés fondamentales nécessaires à l'exercice des droits syndicaux, notamment le droit à la sécurité personnelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifestation et de réunion, la liberté de mouvement, le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement et le droit à un procès équitable par un tribunal indépendant et impartial, de sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités et leurs fonctions sans être menacées d'intimidation, de préjudice ou d'emprisonnement ou de toute autre restriction induite et inadmissible.

Nous faisons également observer l'importance, lorsque les conditions le permettent, de réviser la loi sur l'organisation du travail dans le cadre d'un processus global de réforme législative, en pleine consultation avec les partenaires sociaux nationaux, afin de garantir pleinement le respect des droits des travailleurs et des employeurs prévus par la convention.

Membres travailleurs – Nous remercions nous aussi tous les participants pour les interventions qui ont fait écho à l'unanimité dans cette salle. Depuis le coup d'État militaire de 2021, la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration se sont exprimés clairement et globalement sur la situation au Myanmar, et ont notamment appelé à rétablir immédiatement la démocratie et le respect des droits fondamentaux. Malheureusement, nos appels sont restés lettre morte et la situation au Myanmar n'a cessé d'empirer. Le Conseil d'administration a pris des mesures décisives en mars 2022 et a décidé de créer une commission d'enquête, faisant du Myanmar le premier pays de l'histoire de l'OIT à faire l'objet de deux commissions d'enquête; il est toujours le seul pays à avoir fait l'objet de mesures prises au titre de l'article 33.

Nous avons entendu la représentante des travailleurs du Myanmar, elle-même en exil étant donné que le régime lui a retiré son passeport, décrire en détail les horreurs auxquelles les travailleurs sont confrontés dans le pays. Nous lui exprimons toute notre solidarité, ainsi qu'à tous les autres travailleurs et syndicalistes du pays qui, au cours des dix dernières années, ont mené une lutte acharnée pour faire renaître le mouvement syndical et bâtir une institution et une pratique démocratiques fortes. Nous compatissons à leur peine face aux pertes et saluons leur détermination à rétablir la démocratie dans le pays.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion tenue au sein de cette commission, les membres travailleurs déplorent la situation actuelle dans le pays et prient instamment le régime de:

- 1) mettre immédiatement fin aux actes de violence à l'égard des travailleurs et des syndicalistes qui exercent leur droit à la liberté d'expression, de réunion pacifique et de

- liberté syndicale, de tenir pour responsables de ces actes les membres de la police et de l'armée, et de verser des réparations aux victimes et à leurs familles;
- 2) libérer immédiatement tous les travailleurs et syndicalistes qui ont été arrêtés et détenus pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression, de réunion pacifique et à la liberté syndicale, et d'annuler tous les mandats d'arrêt en cours pour ces mêmes personnes;
 - 3) rendre immédiatement les passeports et rétablir la citoyenneté des syndicalistes qui ont perdu celle-ci;
 - 4) rétablir immédiatement les syndicats dont l'enregistrement a été annulé, et permettre aux syndicats de mener leurs activités sans ingérence et sans crainte de représailles;
 - 5) cesser immédiatement tous les actes limitant le plein exercice du droit à la liberté syndicale.

Compte tenu de la gravité des violations constatées dans le présent cas, nous demandons que les conclusions relatives à ce cas fassent l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission.

Conclusions de la commission

La commission a déploré la destitution du gouvernement civil par le coup d'État militaire du 1^{er} février 2021 au Myanmar et la proclamation de l'état d'urgence qui l'a suivi, privant les citoyens de leurs libertés publiques.

La commission a déploré le mépris total pour les droits de l'homme, les libertés publiques et l'état de droit au Myanmar.

La commission a exprimé sa vive préoccupation devant l'absence de progrès s'agissant du rétablissement du pouvoir civil et la carence des autorités militaires à mettre en application:

- **la Résolution pour le rétablissement de la démocratie et le respect des droits fondamentaux au Myanmar adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 109^e session (2021); et**
- **la décision instituant une commission d'enquête adoptée par le Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022).**

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission exhorte les autorités militaires à:

- **appliquer intégralement la Résolution de la Conférence internationale du Travail et la décision du Conseil d'administration adoptées en 2021 et 2022 respectivement;**
- **s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions ou de se livrer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre de travailleurs et de syndicalistes qui exercent leurs droits à la liberté d'expression, la liberté syndicale et la liberté de se réunir pacifiquement, et de diligenter immédiatement et de manière efficace des enquêtes indépendantes sur ces crimes afin d'établir les faits, de déterminer les culpabilités et de sanctionner leurs auteurs, qu'il s'agisse de membres de la police ou des forces armées, et d'accorder des réparations aux victimes et à leurs familles;**
- **libérer sans conditions tous les travailleurs et syndicalistes qui ont été arrêtés et sont détenus pour avoir exercé leurs droits à la liberté d'expression, à la liberté syndicale**

et de se réunir pacifiquement, et d'annuler tous les mandats d'arrêt délivrés contre ceux-ci;

- restituer immédiatement leurs passeports et rendre leur citoyenneté aux syndicalistes qui en ont été déchus;
- rétablir immédiatement l'enregistrement des organisations syndicales dont l'enregistrement est supprimé depuis le coup d'État militaire;
- faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leurs activités syndicales sans ingérence et sans la menace de violence ou d'autres violations de leurs libertés publiques;
- abroger tous les décrets et textes de loi promulgués par les autorités militaires à la suite du coup d'État du 1^{er} février 2021; et
- veiller à ce que la commission d'enquête de l'OIT instituée par le Conseil d'administration en mars 2022 soit autorisée à entrer dans le pays et à exercer son mandat librement et sans ingérence.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Je prends la parole au nom de l'État du Nicaragua. Je veux évoquer le rapport sur l'application des normes internationales du travail de 2022 dans lequel la commission d'experts prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues le 1^{er} septembre et le 25 octobre 2021, dénonçant des actes de persécution, d'intimidation et de répression visant MM. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy et Álvaro Vargas Duarte, et prie le Nicaragua d'indiquer si leur détention est liée de quelque manière que ce soit à l'exercice de leurs fonctions de soi-disant dirigeants patronaux.

À ce propos, l'État du Nicaragua précise que la détention de MM. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy et Álvaro Vargas Duarte n'est aucunement liée aux activités qu'ils menaient dans le cadre de leurs fonctions en tant que dirigeants du Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP).

Il est inacceptable que le contenu de ce rapport s'éloigne de l'esprit et des objectifs de la convention, dans la mesure où les personnes qu'il mentionne ont fait l'objet d'une enquête et ont été inculpées et condamnées pour des actes criminels contre le peuple nicaraguayen en application du système juridique national en vigueur. L'État du Nicaragua continue de refuser toutes formes de commentaires et d'intervention dans ses affaires intérieures qui portent atteinte à sa souveraineté et menacent la sécurité de l'emploi des familles nicaraguayennes. À cet égard, nous demandons à l'OIT de faire avancer la discussion et de rechercher des solutions ayant trait au monde du travail et encourageant le développement social des familles.

En ce qui concerne la recommandation de l'OIT de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, l'État du Nicaragua fait savoir que, conformément au principe de souveraineté établi dans la Constitution politique, cette décision appartient au peuple nicaraguayen. Le

gouvernement de réconciliation et d'unité nationale, dans le respect de la législation du travail, continue de renforcer le droit à la liberté syndicale des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens pour qu'ils jouissent pleinement du droit de constituer des organisations syndicales et d'organiser librement leurs activités et de formuler leur programme d'action. Ce faisant, il respecte la législation nationale du travail, les conventions internationales de l'OIT que le Nicaragua a ratifiées et l'article 81 de la Constitution politique du Nicaragua en vertu duquel les travailleuses et les travailleurs ont le droit de participer à la gestion des entreprises par le truchement de leurs organisations syndicales.

En outre, au travers des rapports qu'il soumet au BIT, l'État du Nicaragua communique en temps opportun des informations sur le respect du droit à la syndicalisation et ses progrès en la matière dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Enfin, nous réaffirmons que l'objectif commun du gouvernement de réconciliation et d'unité nationale est de restituer les droits aux familles nicaraguayennes, dont le droit à la stabilité de l'emploi, à la liberté syndicale et à la paix sociale.

Membres employeurs – Nous sommes confrontés à une situation dans laquelle, s'agissant de l'exercice de la liberté d'association et, partant, de la liberté d'expression, les plus hauts dirigeants de l'organisation la plus représentative des employeurs que le Nicaragua n'ait jamais eu ces derniers temps ont été arbitrairement détenus.

Ces événements appellent l'attention de la commission non seulement pour qu'elle se penche sur la situation des employeurs, mais aussi pour qu'elle adopte la position générale toujours suivie dans cette maison de respecter tant les travailleurs que les employeurs lorsqu'ils s'organisent aux fins du libre exercice de leurs activités.

Je vais essayer de fournir une explication et j'invite les gouvernements et les représentants des travailleurs à comprendre pour quelle raison le groupe des employeurs a considéré qu'il s'agit d'une affaire extrêmement grave qui porte atteinte au sens le plus profond de l'exercice des libertés que prône cette Organisation.

Madame la ministre du Travail, que je remercie pour sa participation et son exposé, a effectivement mentionné la détention de ces dirigeants.

À cela s'ajoute le fait que d'autres personnes que MM. José Adán Aguerri et Michael Healy sont actuellement arbitrairement détenues au Nicaragua: il s'agit de MM. Álvaro Vargas Duarte, Luis Rivas, membre de l'Association des banques du Nicaragua et Juan Lorenzo Hollman, ancien président de l'Institut nicaraguayen de développement (INDE); soit cinq hauts responsables en prison. M. José Adán Aguerri a déjà été condamné à treize ans de prison pour des actes qui, d'après ce que nous a dit la représentante gouvernementale, n'ont rien à voir avec la liberté syndicale. Mais je vais montrer qu'il y a un grand nombre de précédents qui poussent à penser qu'il y a effectivement un lien.

L'an dernier, l'OIE a déposé une réclamation dans le cadre de laquelle des informations très éclairantes ont été données. Tout d'abord, citons le harcèlement à l'endroit de ces dirigeants d'organisations professionnelles. Dans une décision de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, des mesures de protection ont été octroyées à MM. José Adán Aguerri et Michael Healy, car il a été démontré qu'ils couraient de grands risques dans l'exercice de leurs activités.

Le 3 août 2018, la Commission interaméricaine des droits de l'homme a décidé de demander des mesures de protection. Le 17 juin 2018, 15 individus cagoulés et armés sont

entrés chez M. Michael Healy, à Chacatilla y Zopilote, et ont violemment pris possession des lieux. Les faits remontent donc à cette date.

Ensuite, le 3 septembre 2019, un attentat a eu lieu dans la ville de León contre le président et le vice-président du COSEP de l'époque. Puis, un groupe de personnes proches du gouvernement ont écrit des messages et apposé des inscriptions sur les installations du COSEP comportant des menaces bien précises relatives à l'exercice légitime de leurs activités. Ils ont écrit des phrases telles que «putschistes, patrons du chômage» et apposé d'autres inscriptions.

À cela est venu s'ajouter, en 2020, un attentat dans la ville de León contre le président du COSEP. Le 25 mars 2021, M. Michael Healy, président du COSEP, alors en déplacement professionnel pour connaître le système de production industrielle et les cultures, et M. Mateo Daniel Capitanich, ambassadeur de l'Argentine au Nicaragua, qui faisait partie des personnes qui l'accompagnaient, ont été verbalement agressés et poursuivis par des agents civils proches du gouvernement.

Le gouvernement et la famille du président s'en sont également pris au secteur des entreprises affiliées au COSEP. De plus, des groupes proches du gouvernement se sont emparés de terres dans le but d'intimider et de réprimer directement le secteur privé affilié au COSEP. Des terres privées ont été prises et envahies, en violation de la Constitution politique du Nicaragua.

De la même manière, outre la détention de ces chefs d'entreprises du COSEP et, en particulier, des cinq personnes que j'ai mentionnées, des campagnes de dénigrement et de persécution du COSEP et de ses dirigeants ont été menées. Depuis le 11 juin 2021, une campagne de dénigrement est menée contre l'ancien président du COSEP, M. José Adán Aguerrí, pour ses activités.

Il y a une série d'histoires que je ne vais pas détailler ici et que le Bureau connaît bien grâce à la plainte que nous avons soumise.

Il nous semble important de souligner d'autres aspects s'agissant des limites au bénéfice de la coopération internationale. Concrètement, la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers, qui n'est pas uniquement objet de préoccupation pour une organisation comme celle dont disposent les entrepreneurs au Nicaragua, est applicable à toute organisation qui, d'une manière ou d'une autre, reçoit des ressources étrangères. Elle peut s'appliquer aussi bien aux organisations non gouvernementales qu'aux syndicats. Il y a d'énormes restrictions sur ces points; en particulier, les rapporteurs d'organismes internationaux ont expliqué comment cette loi est contraire aux décisions et normes convenues au niveau international.

Il existe donc une très longue série de faits présentés par ces rapporteurs spéciaux. Je souhaite simplement lire comment, dans leurs conclusions, ils évoquent la question: «Cette loi présente des problèmes graves et fondamentaux de compatibilité avec les obligations du Nicaragua en vertu du droit international, car elle pose problème au regard du droit international, en général, et des droits de l'homme, en particulier.»

Ces rapporteurs ont instamment prié le gouvernement du Nicaragua de réviser la loi n° 1040, d'ouvrir un espace public de discussion et de garantir que les normes internationales sont alignées sur les droits de l'homme et les normes qu'ils décrivent.

De la même manière, le 26 février 2021, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a prononcé des décisions relatives à des sujets visés par cette loi qui disposent en particulier que «la loi adoptée imposera des restrictions indues à des personnes physiques et morales et peut compromettre la liberté d'association, le droit à la vie privée et la liberté d'expression».

À cela s'ajoutent également les points de vue d'organisations internationales et nicaraguayennes dont nous avons donné des détails dans notre réclamation.

En dernier lieu, nous souhaitons dire qu'il y a d'autres aspects liés au rapport de la commission d'experts qui concernent des questions relatives à la grève dont nous ne parlerons pas pour les raisons que vous savez.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission discute de l'application de cette convention par le gouvernement du Nicaragua, qui l'a ratifiée en 1967, il y a de cela cinquante-cinq ans, un peu plus d'un demi-siècle.

Nous prenons note avec préoccupation des allégations d'arrestation et de détention de trois dirigeants d'organisations d'employeurs, en juin et octobre 2021, et nous notons que la Cour interaméricaine des droits de l'homme et la Commission interaméricaine des droits de l'homme ont condamné leur détention et ont ordonné au gouvernement de les remettre immédiatement en liberté.

La commission d'experts a exprimé ses vives préoccupations concernant l'arrestation et la détention de ces dirigeants. Elle a aussi répété à plusieurs reprises que le respect des libertés fondamentales, notamment la sécurité et l'intégrité physique des personnes, le droit à la protection contre les arrestations et détentions arbitraires et le droit à un procès équitable, est essentiel à l'exercice des droits syndicaux.

Il nous faut dire que le respect de l'autorité, des interprétations, des observations et des demandes de la commission d'experts est une pierre angulaire du fonctionnement efficace du système de contrôle et, à cet égard, nous devons souligner et rappeler à la commission d'experts que le droit à la liberté syndicale est vide de tout sens si les droits humains fondamentaux, la primauté du droit et les libertés civiles ne sont pas respectés. Nous réitérons que la détention de dirigeants employeurs et travailleurs pour des activités en rapport d'une manière ou d'une autre avec l'exercice de leurs fonctions de dirigeants est contraire à la convention. La commission d'experts a formulé cette observation de manière répétée à propos de la convention.

Nous prions instamment le gouvernement du Nicaragua de fournir à la commission d'experts toutes les informations matérielles relatives aux chefs d'accusation portés contre ces dirigeants, aux procédures légales ou judiciaires engagées et à l'issue de ces procédures.

Nous relevons dans le rapport de la commission d'experts que celle-ci souligne depuis plusieurs années la nécessité de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, en vertu desquels un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire à l'échéance d'un délai de trente jours à compter de la déclaration de la grève. La commission d'experts a insisté sur la nécessité de modifier ces dispositions. Elle a signifié clairement que le fait d'imposer un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève, en dehors des cas dans lesquels une grève peut être limitée, est contraire au droit des travailleurs d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes.

Nous respectons les observations et les interprétations de la commission d'experts et nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, en faisant en sorte que l'arbitrage obligatoire ne soit possible que dans les cas où une grève peut être limitée, par exemple dans des conflits dans la fonction publique impliquant des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, dans des services essentiels au sens strict du terme, ou en cas de crise nationale aiguë.

Nous invitons instamment le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations sur tout fait nouveau survenu à cet égard, comme cela lui a été demandé.

Nous avons aussi noté avec satisfaction que le gouvernement du Nicaragua a mis en chantier diverses initiatives visant à promouvoir le droit d'organisation, en garantissant les droits des travailleurs à la liberté syndicale, en supprimant les obstacles à l'enregistrement des organisations syndicales, en promouvant l'organisation des travailleurs pour compte propre et en dispensant une formation à des dirigeants syndicaux.

Nous notons avec intérêt que, du fait de ces initiatives, 111 nouvelles organisations syndicales ont vu le jour entre 2018 et 2021, comptant 3 902 adhérents, et que 2 884 organisations syndicales ont été remaniées, pour un total de 222 370 adhérents. Les membres travailleurs se félicitent des efforts déployés par le gouvernement et des résultats obtenus, et ils l'exhortent à continuer de mettre en route des initiatives et à poursuivre des activités pour la promotion de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit d'organisation.

Membre travailleur, Nicaragua – Une fois de plus, je suis surpris de me retrouver dans cette commission pour un cas qui concerne mon pays, le Nicaragua. Surpris, car le cas présenté par les employeurs, de nature politique et ne concernant pas le travail, porte sur un sujet politique dans lequel la commission n'a rien à voir.

Au Nicaragua, la pleine liberté d'organisation existe. Elle est encadrée, comme dans tout pays, par des normes et lois qui régissent la société. On applique à toute personne ayant commis une infraction, indépendamment de son statut social, la procédure prévue par la législation nationale pour la sanctionner.

Les messieurs mentionnés dans ce cas font partie des idéologues d'un coup d'État raté qui a conduit à des assassinats, des enlèvements et des tortures dans les «barrages de la mort»; nous pouvons pardonner, mais non oublier.

Ces messieurs, élevés au rang de saints innocents, sont responsables de répercussions préjudiciables qui ont pesé sur l'économie nationale et qui se sont traduites par une perte de plus de 27 milliards de dollars des États-Unis et le licenciement, dans le secteur privé, de 250 000 travailleurs. Nous ne pouvons pas l'oublier.

Les personnes qui présentent ce cas fondent leurs allégations sur des mensonges diffusés par des instruments de désinformation à la solde de ceux qui se prennent pour les maîtres du monde. C'est un sujet à l'ordre du jour politique de l'administration nord-américaine qui nous applique les mal nommées sanctions qui ont des effets néfastes sur l'emploi des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens. Il faut donc rejeter les propos du porte-parole des employeurs.

Depuis 2007, le gouvernement, par l'entremise du ministère du Travail, a privilégié le dialogue, les accords et le consensus, permettant ainsi de régler les conflits à la table des négociations. Ce modèle, élevé au rang constitutionnel, a été brisé par ceux qui aujourd'hui se plaignent de leurs mauvaises actions antipatriotiques et ont emprunté la voie de la destruction et de l'autoexclusion en renonçant à tous les espaces de concertation, de négociation et de consensus.

Nous, travailleuses et travailleurs, avec le gouvernement, présidé par le Président Daniel Ortega, sommes les sujets des transformations économiques, avons la pleine liberté d'exercice syndical, pouvons négocier des conventions collectives, négocions des hausses de salaire et

assurons le suivi des questions de santé et de sécurité au travail par l'intermédiaire des comités prévus à cet effet.

Nous pensons que, au sein de la commission, nous devons aborder et examiner des questions du travail et non des sujets de nature politique caractérisés par une ingérence. Il ne faut pas dévoyer le rôle de la commission et la transformer en un instrument portant atteinte à la souveraineté et à l'ordre interne de notre pays.

Aujourd'hui, nous avons retrouvé le chemin de la croissance économique malgré la tentative de coup d'État, la pandémie, les effets dévastateurs de deux ouragans de catégorie 5 et les mal nommées sanctions économiques imposées de manière arbitraire et interventionniste par l'administration des États-Unis et l'Union européenne. Les effets néfastes sur notre économie ont pu être surmontés grâce à l'effort consenti par les travailleuses et les travailleurs, les chefs d'entreprise et le gouvernement pour retrouver le chemin de l'alliance, du dialogue et du consensus.

Comme le reconnaît la commission d'experts, le Nicaragua a fourni les informations demandées par le Bureau en temps voulu. Nous le savons parce que nous participons à l'élaboration des rapports dans le cadre des consultations menées par le ministère du Travail. Nous avançons d'un pas ferme et assuré vers le plein redressement économique, même si des facteurs externes frappent notre économie, ralentissant ainsi le rythme de notre avancée.

Nous réaffirmons que rien ne justifie que le Nicaragua figure parmi les cas examinés par la commission; aucun élément ne le justifie et aucun argument convaincant n'étaye ce cas. Le fait même d'introduire des éléments étrangers à la convention nous conforte dans l'idée que le Nicaragua ne devrait pas répondre ici à des mensonges. Je rappelle que la convention nous permet bien de parler de la question de la grève, même si cela ne plaît pas à ces messieurs les chefs d'entreprise.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro**, pays candidat, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris cette convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et le Nicaragua ont entretenu des relations étroites. Certains des objectifs de l'accord d'association signé entre l'UE et l'Amérique centrale étaient de développer un partenariat politique privilégié fondé sur des valeurs, des principes et des objectifs communs, notamment le respect et la promotion de la démocratie et des droits de l'homme, le développement durable, la bonne gouvernance et l'état de droit, et de contribuer à un développement économique durable et inclusif, au plein emploi productif et au travail décent.

Nous sommes profondément préoccupés par la poursuite de la détérioration des droits de l'homme, notamment des droits du travail et du niveau de vie au Nicaragua.

Nous sommes gravement préoccupés par le fait que, depuis 2018, le gouvernement du Nicaragua a procédé à l'incarcération, au harcèlement et à l'intimidation systématiques des précandidats à l'élection présidentielle, des dirigeants de l'opposition, des dirigeants étudiants et ruraux, des journalistes, des défenseurs des droits de l'homme et des représentants des entreprises, notamment des actes de persécution, d'intimidation et de répression à l'encontre des dirigeants du COSEP et du secteur des entreprises affilié au COSEP, ainsi que la détention arbitraire de dirigeants patronaux, sans mandat ni procédure légale régulière. Le respect des libertés fondamentales, telles que la sécurité et l'intégrité physique des personnes, le droit à la protection contre l'arrestation et la détention arbitraires et le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial sont essentiels à la réalisation des droits consacrés par la convention.

Nous demandons la libération immédiate et inconditionnelle de Michael Edwin Healy Lacayo, Álvaro Javier Vargas Duarte, Luis Rivas, José Adán Aguerri Chamorro et d'autres dirigeants patronaux, ainsi que de tous les autres prisonniers politiques, et l'annulation de toutes les procédures judiciaires engagées contre eux, y compris leurs condamnations. L'arrestation de dirigeants patronaux pour des raisons liées à l'exercice de leurs fonctions constitue une grave violation de la liberté d'association.

Non seulement le gouvernement du Nicaragua a privé son peuple du droit civil et politique de voter lors d'une élection crédible, inclusive, juste et transparente en novembre 2021, mais il continue également à ne pas respecter ses propres engagements en matière de droits de l'homme et de libertés fondamentales. En outre, le peuple nicaraguayen continue d'être privé de sa liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique. Les voix dissidentes sont réduites au silence, plus de 200 organisations de la société civile ont été interdites pour des motifs politiques peu convaincants et la répression de l'État est implacable. Nous demandons au gouvernement nicaraguayen de mettre fin à cette répression et de rétablir le plein respect des droits de l'homme, y compris des droits du travail, notamment en autorisant le retour des organismes internationaux dans le pays.

En outre, nous soutenons pleinement les appels de la commission d'experts demandant au gouvernement nicaraguayen de revoir d'autres restrictions inacceptables à la liberté d'association, notamment la modification des articles 389 et 390 du Code du travail, qui violent actuellement le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités en toute liberté, ainsi que la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers. Tout en prenant note des initiatives rapportées par le gouvernement du Nicaragua en matière de promotion du droit d'organisation, nous observons toujours de graves violations de la convention et du droit fondamental à la liberté d'association, en droit comme en pratique.

L'UE continuera à suivre de près la situation et à soutenir le peuple du Nicaragua dans son aspiration légitime à la démocratie, au respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail et à l'état de droit.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, s'exprimant également au nom du Canada – Le Royaume-Uni et le Canada condamnent sans équivoque les abus et violations des droits de l'homme qui se produisent au Nicaragua. Sous le Président Ortega et le vice-président Murillo, les autorités nicaraguayennes ont systématiquement et de manière répétée enfreint les normes internationales des droits de l'homme et ont fonctionné en marge de la Constitution de leur propre pays. La communauté internationale a le devoir d'exiger des autorités nicaraguayennes qu'elles rendent compte de leurs actes.

Le Royaume-Uni et le Canada regrettent qu'aucun progrès vérifiable n'ait été accompli depuis que la commission d'experts a publié son rapport. S'agissant en particulier de la liberté d'association, de la négociation collective et des relations au travail, le Royaume-Uni et le Canada regrettent que les autorités nicaraguayennes continuent de se livrer à des actes de persécution, d'intimidation et de répression contre de nombreux acteurs du secteur des entreprises.

Le Royaume-Uni et le Canada notent que les autorités nicaraguayennes n'ont toujours fourni aucune information précise et aucun élément matériel à propos des chefs d'accusation retenus contre les dirigeants d'organisations d'employeurs, sur les procédures légales ou judiciaires engagées à leur encontre, ou sur l'issue de celles-ci. Le gouvernement nicaraguayen doit encore faire connaître ses commentaires sur la loi sur la réglementation des agents étrangers et sur l'allégation selon laquelle elle impose des restrictions inacceptables à la liberté syndicale.

Le Royaume-Uni et le Canada ont appelé de manière répétée le Nicaragua à s'acquitter de ses obligations internationales, notamment en respectant les droits de l'homme de tous ses citoyens et en mettant un terme à la répression dans le pays. Nous avons fait entendre notre voix en condamnant les contraintes que le gouvernement fait peser sur la liberté politique et nous avons exhorté les autorités à libérer immédiatement et sans condition tous ceux qui sont détenus de manière arbitraire, comme les responsables politiques et dirigeants des milieux d'affaires, les syndicalistes, les journalistes, les étudiants, les militants des droits de l'homme et tous ceux qui ont participé à des actions de protestation pacifiques, et à cesser leur intimidation visant la société civile.

Nous appelons le gouvernement nicaraguayen à remplir ses obligations au titre de la convention, à faire en sorte que les travailleurs et les employeurs soient en mesure d'exercer leurs droits à la liberté d'association, sans devoir craindre la violence, l'arrestation et la détention arbitraires. Nous soutenons donc résolument l'OIT lorsqu'elle demande aux autorités nicaraguayennes des informations plus complètes et spécifiques sur le droit d'organisation, la promotion de la négociation collective et sur les conventions collectives.

Président – On m'informe que le gouvernement du Nicaragua souhaite soulever une motion d'ordre.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – La motion d'ordre que nous soulevons est la suivante. De toute évidence, les interventions que nous avons entendues, que nous avons écoutées, n'ont absolument rien à voir avec le thème de la convention, à savoir la liberté syndicale.

Les efforts dont fait preuve le Nicaragua et les informations fournies témoignent que la question de la liberté syndicale a fait de réels progrès dans le pays. Au Nicaragua, tous les secteurs économiques, publics et privés, jouissent du droit à la liberté d'association. Ces interventions sont totalement en dehors de l'ordre juridique et ne correspondent pas à l'esprit de la convention et encore moins à l'esprit de la Constitution et du Règlement de l'Organisation internationale du Travail.

Pour cette raison, nous demandons de faire preuve de modération et de nous concentrer sur la question à débattre, à savoir la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Nous avons pris note que, selon le gouvernement du Nicaragua, la détention des personnes citées dans ce cas est due au fait qu'ils font l'objet de poursuites pour divers actes criminels, visés et sanctionnés par la législation nationale, et qu'elle n'est pas liée à leurs activités en tant qu'employeurs.

À cet égard, compte tenu des arguments du gouvernement du Nicaragua, il convient de noter que les actes criminels prévus et punis par le droit national ne sont pas couverts par la convention. Nous rappelons que l'article 8 de la convention dispose de manière claire et catégorique que la liberté syndicale doit être exercée conformément à la législation de chaque pays et que, par conséquent, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, sont tenus de respecter la loi.

Nous apprécions le fait que, comme l'a exprimé le gouvernement nicaraguayen, la collaboration étroite entre la chambre d'entreprise et le gouvernement permet de renforcer son plan national de lutte contre la pauvreté. Nous ne pouvons pas ignorer le fait qu'au Nicaragua, entre 2018 et 2021, 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées, regroupant plus de 3 900 travailleurs, et plus de 2 800 organisations syndicales ont été remaniées, représentant 222 370 travailleurs.

Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de se garder de toutes considérations politiques et d'éviter que les commentaires n'aillent trop loin, car cela nuit à leur sérieux et à leur crédibilité et compromet l'objectif que nous poursuivons au sein de l'OIT. Nous l'avons déjà dit en d'autres occasions et nous sommes préoccupés par la dérive permanente à laquelle donne lieu l'examen des cas qui se transforment inutilement en réquisitoire politique.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement du Nicaragua puisse continuer à progresser et à renforcer l'application de la convention.

Membre travailleur, Argentine – Le cas que nous examinons comporte deux volets. Le premier tient au fait que le gouvernement du Nicaragua n'a fourni aucune information pour répondre à la demande de la commission d'experts concernant les motifs précis de la détention des dirigeants d'une organisation d'employeurs.

Le gouvernement fait valoir que les arrestations ont été effectuées pour des actes criminels, alors que la plainte des employeurs, pour sa part, indique que les arrestations ont été motivées par une action de revendication contre le gouvernement. La commission d'experts demande, à juste titre, davantage d'informations avant de se prononcer.

Il est nécessaire, d'après nous, que le gouvernement se conforme à la demande de la commission d'experts dans les plus brefs délais et qu'il fournisse des informations plus détaillées, qu'il communique le rapport judiciaire officiel, nous donnant ainsi les éléments nécessaires pour analyser les faits grâce à une meilleure compréhension de la situation.

La position des travailleurs est claire: nous voulons la vérité et la justice, toujours, et de manière absolue. C'est pourquoi toutes les informations doivent être clarifiées par les moyens appropriés. Ensuite, avec les informations en notre possession, nous nous prononcerons.

Personne n'ignore ici que les événements se sont déroulés dans le cadre de la crise de 2018 et ses conséquences; un conflit multidimensionnel qui a eu un impact sur l'économie, les institutions et la société dans son ensemble. La restauration de la paix passe par un processus de dialogue auquel doivent participer tous les secteurs. Les acteurs sociaux, les gouvernements et les organisations internationales doivent travailler ensemble pour que le peuple nicaraguayen puisse retrouver la paix et l'harmonie. Le mouvement des travailleurs au Nicaragua et dans la région contribue, comme il se doit, à ce processus difficile, et nous exigeons la même chose des employeurs, ainsi qu'une mission spéciale d'accompagnement du Bureau.

Le deuxième volet porte sur des aspects techniques des normes du travail et se réfère aux articles 389 et 390 du Code du travail, qui prévoient qu'un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire à l'échéance d'un délai de trente jours à compter de la déclaration de la grève. Nous pensons que cette disposition doit être modifiée en consultation avec les acteurs sociaux. Le gouvernement soutient qu'elle est dépassée, pour ainsi dire abrogée pour défaut d'usage dans la pratique; cependant, cette disposition doit être supprimée de manière à ce qu'elle ne constitue pas une menace latente.

Une paix durable ne peut être garantie que par la justice sociale, telle est notre devise, et nous devons travailler ensemble pour atteindre une paix durable au Nicaragua à la faveur d'un processus de développement économique avec une distribution équitable des revenus.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – Pour mon pays, il s'agit d'une question très importante. L'État plurinational de Bolivie respecte les libertés syndicales établies dans notre Constitution, de sorte que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ont le droit de s'organiser en syndicats selon les principes syndicaux d'unité, de démocratie syndicale et de pluralisme politique, d'autosuffisance, de solidarité et d'internationalisme. À cet égard, nous avons écouté attentivement les informations fournies concernant la protection du droit de s'organiser librement et les efforts déployés par le gouvernement du Nicaragua pour garantir ce droit.

Nous prenons note de vos efforts que nous saluons et nous vous encourageons à continuer à prendre des mesures pour renforcer cet aspect dans les faits.

Nous soulignons à cet égard, selon les informations officielles, la constitution entre 2018 et 2021 de plus d'une centaine de nouvelles organisations syndicales comptant plus de 4 000 travailleurs. Nous prenons également note de la coopération entre la chambre d'entreprise et le gouvernement pour mettre en œuvre le plan national de lutte contre la pauvreté.

En revanche, nous rejetons les allusions à des cas particuliers qui n'ont rien à voir avec l'application de la convention et qui cherchent à politiser les débats, compromettant toute possibilité de dialogue constructif au bénéfice de toutes les parties. À cet égard, nous encourageons la commission à continuer de travailler avec le gouvernement pour la mise en œuvre des engagements pris au titre de la convention dans le cadre du respect de la souveraineté et de la non-ingérence dans les affaires intérieures du pays.

Ma délégation réitère sa solidarité et son soutien au peuple frère du Nicaragua.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Nous réfutons les arguments avancés par les employeurs, car il s'agit bien d'une question politique et non d'un cas lié au travail. Chaque pays applique sa propre législation en cas de délits.

Le Nicaragua subit constamment des pressions et des ingérences de la part de puissances extérieures et de telles actions limitent l'entrepreneuriat, le développement et la croissance économique du peuple nicaraguayen.

Dans le cadre de l'Alliance bolivarienne pour les peuples de notre Amérique (ALBA), nous constatons que les travailleuses et les travailleurs du Nicaragua jouissent pleinement de la liberté syndicale. Il n'y a aucune raison de penser que ce principe est violé.

La commission d'experts prend note du respect et des progrès accomplis en matière de conventions collectives, ainsi que de la soumission d'informations de la part du gouvernement. Les points signalés peuvent être réglés et, d'après les informations communiquées, ils n'empêchent pas les parties de s'entendre.

À cet égard, nous exprimons notre solidarité envers la classe ouvrière de ce pays et sa population, et nous espérons qu'il poursuivra sa quête de solutions aux problèmes soulevés.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation a pris note des informations que le gouvernement du Nicaragua a fournies à propos de ses lois nationales et de la convention. Les informations qu'il a communiquées apportent un éclairage sur l'exercice de la liberté syndicale dans le pays.

Il convient aussi de souligner que le gouvernement nicaraguayen n'a cessé de communiquer et de coopérer avec la commission d'experts, honorant ainsi ses engagements envers l'Organisation.

À diverses reprises, Cuba a indiqué qu'il refusait que l'on se serve du mécanisme de contrôle de l'OIT pour formuler des allégations de nature politique. Nous estimons qu'il convient d'examiner de façon impartiale les politiques de soutien des travailleurs du gouvernement du Nicaragua, un pays fondateur de l'OIT dans lequel 119 nouvelles organisations syndicales, représentant 3 902 travailleurs, ont vu le jour ces quatre dernières années.

Enfin, nous soulignons une nouvelle fois l'importance de continuer d'encourager le tripartisme et le dialogue social dans tous les pays pour favoriser l'esprit de dialogue et de coopération. Nous espérons que, compte tenu des informations fournies par les autorités nicaraguayennes, les conclusions que la commission formulera à l'issue de cette discussion seront objectives, d'ordre technique et équilibrées.

Membre gouvernementale, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka salue l'engagement pris par le gouvernement du Nicaragua de veiller à la mise en œuvre des dispositions de la convention. Le Sri Lanka félicite le gouvernement du Nicaragua pour son engagement constructif auprès de la commission d'experts. Pour le Sri Lanka, les initiatives spécifiques à un pays devraient se fonder sur les principes universels de la souveraineté et de l'égalité de tous les États, tout en tenant compte des lois et des institutions du pays concerné. Nous invitons la commission à entamer un dialogue constructif avec le gouvernement du Nicaragua sur les questions qui ont été soulevées.

Membre travailleur, Cuba – Nous estimons que les représentants du groupe des employeurs ont présenté un cas qui n'est pas lié au plein exercice du droit à la liberté d'association des employeurs nicaraguayens qui font l'objet d'une procédure d'enquête pour la commission présumée de délits. En effet, si la liberté syndicale implique d'autres libertés reconnues dans la législation nationale, elle est aussi limitée par le respect de la légalité, la Constitution et les lois du Nicaragua.

Le Nicaragua est un pays frère de notre région, sans cesse agressé, menacé et bloqué par des politiques impérialistes qui s'accompagnent de sanctions qui nuisent à son économie et à ses travailleurs. Par conséquent, aucun partenaire social ne peut se permettre de perturber la paix sociale et le bien-être des Nicaraguayens.

Par ailleurs, nous reconnaissons la pertinence de la position du gouvernement du Nicaragua estimant que l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective sont des axes stratégiques de l'OIT, alors que les observations formulées dans le rapport de la commission d'experts ne constituent pas, dans la pratique, un obstacle au développement d'un véritable dialogue social à l'échelle nationale et à la résolution des problèmes soulevés dans ce cas.

Le Nicaragua est un État souverain qui défend les principes et droits fondamentaux au travail tant des travailleurs que des employeurs, et qui lutte pour un développement humain durable et aspire à une plus grande justice sociale pour tous.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts et ses observations sur l'application de la convention par le gouvernement du Nicaragua. Nous remercions la représentante du gouvernement pour son exposé.

Nous avons noté que le gouvernement a toujours attaché de l'importance à la liberté d'association et d'organisation, et l'a protégée. Au fil des ans, le gouvernement s'est attaché à créer un rapport de confiance entre les membres de différents syndicats, en promouvant et protégeant leur liberté syndicale, en simplifiant les procédures d'enregistrement des syndicats et en dispensant des formations à des dirigeants syndicaux. Ces mesures ont beaucoup contribué au développement syndical. En effet, 111 organisations syndicales ont vu le jour entre 2018 et 2021, comptant 3 902 adhérents, portant leur nombre à 2 884 organisations syndicales, pour un total de 222 370 adhérents. Nous avons également noté que les tables rondes de dialogue permettent au gouvernement de régler les conflits entre secteurs public et privé, ce qui a permis d'obtenir des résultats positifs.

Nous pensons que l'examen de ce cas devrait se concentrer sur l'état d'avancement de la mise en application de la convention par le Nicaragua. Le mandat principal de cette commission consiste à examiner l'avancement de la mise en application des conventions ratifiées par les États Membres, pas de s'ingérer dans leurs affaires internes. Il est nécessaire d'insister sur le fait qu'il incombe à tous les gouvernements de maintenir l'état de droit et l'ordre social, et de protéger la sécurité de leurs citoyens dans leurs pays respectifs.

Les activités illicites et criminelles sont interdites, quel que soit le pays. Toutefois, si quelqu'un viole la loi en exerçant ses droits et affecte les droits et intérêts légitimes d'autres citoyens, il doit être sanctionné par la loi.

Nous voulons croire que la commission, lorsqu'elle formulera ses conclusions, fera montre d'objectivité et d'impartialité et rendra compte de la situation telle qu'elle est sur le terrain ainsi que des progrès accomplis par le gouvernement dans la mise en application de la convention, afin de l'encourager à faire mieux en la matière.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – La Fédération de Russie partage le point de vue du gouvernement du Nicaragua en ce qui concerne la liberté d'association. Nous estimons que les accusations portées contre le gouvernement sont sans fondement. Elles ne reflètent pas la situation réelle s'agissant de l'application des dispositions de la convention dans le pays où les organisations syndicales jouissent du droit syndical.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – J'ai écouté attentivement les interventions des représentantes et des représentants au cours de cette séance et, avant tout, je demande très respectueusement que les propos des représentantes du Royaume-Uni et de l'Union européenne ne figurent pas dans le procès-verbal. Elles sont délétères et s'éloignent de l'esprit de dialogue qui convient à cette Conférence.

Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale remercie les délégués et les pays qui ont fait part de leur soutien au Nicaragua devant cette commission. Une nouvelle fois, l'État du Nicaragua rejette catégoriquement le contenu d'un rapport qui n'est pas conforme à l'esprit de la convention. De même, nous refusons toutes formes de commentaire et d'intervention dans nos affaires intérieures qui portent atteinte à la souveraineté, à notre souveraineté, et menacent la sécurité de l'emploi des familles travailleuses nicaraguayennes. En effet, il

convient de rappeler que l'article 8 de la convention dispose clairement que les organisations d'employeurs et de travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, sont tenues de respecter la législation nationale.

En conclusion, nous réaffirmons que notre gouvernement continuera de respecter les lois du travail, renforçant ainsi le droit à la liberté d'association, la stabilité de l'emploi, la liberté d'entreprise, la paix sociale et le tripartisme.

Nous demandons de ne pas faire figurer dans le procès-verbal les interventions de la représentante de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne, et de la représentante du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du Canada, sur des points qui ne sont pas liés à la convention, s'agissant de questions qui ne devraient pas être abordées dans le cadre de cette commission.

Un autre point important qui nous préoccupe fortement est l'exclusion du représentant des employeurs qui a pourtant été légalement accrédité pour participer et s'exprimer à cette 110^e session de la Conférence. Nous estimons que c'est un manque de respect qui porte également atteinte à notre famille, à nos travailleurs et à nos travailleuses.

Je demande que le représentant des employeurs se voie accorder la possibilité d'adresser quelques mots à la commission, un droit qu'il a respectueusement et légalement obtenu puisque, comme nous l'avons déjà mentionné, il a été dûment accrédité pour participer à la Conférence avec tous les pouvoirs prévus par la Constitution et le Règlement de l'OIT.

Membres employeurs – Nous remercions infiniment la ministre du Travail du Nicaragua d'être venue devant cette commission. Nous devons toutefois exprimer notre profonde préoccupation, car elle n'a pas donné d'informations détaillées sur la détention des dirigeants que j'ai mentionnés ni préciser si celle-ci est liée à la liberté d'association. Le simple fait qu'un gouvernement dit qu'il ne dispose pas d'informations ne suffit pas. Bien au contraire, cette attitude de la part d'un gouvernement qui comparaît devant cette commission laisse beaucoup à désirer.

L'attitude dont le gouvernement du Nicaragua a fait preuve montre précisément qu'il refuse d'écouter les points de vue différents de sa propre pensée. Nous le voyons à l'égard d'interventions de gouvernements qui ont pris la parole au sein de cette commission dont il demande qu'elles ne figurent pas dans le procès-verbal, et, en particulier, quant au fait de vouloir imposer un représentant des employeurs.

Nous n'avons inscrit aucun employeur, alors que beaucoup souhaitent intervenir sur ce cas. Je suis le porte-parole de ces personnes, de tous les employeurs, et en particulier de celui que l'on souhaitait imposer au nom des employeurs: tout d'abord, il n'est pas enregistré dans cette commission; ensuite, le groupe des employeurs a déposé une protestation formelle à la Conférence s'agissant de cette représentativité qu'il prétend avoir au nom des employeurs.

Cet élément dénote également cette attitude.

Il y a une loi, la loi n° 1055, qui comporte un seul article, dont je ne vais pas donner lecture en entier, qui parle de la défense des droits du peuple et qui dit que les Nicaraguayens qui demandent, encouragent ou applaudissent l'imposition de sanctions contre l'État nicaraguayen et ses citoyens ou tout acte qui porte atteinte aux intérêts suprêmes de la nation sont considérés comme des «traîtres à la patrie» et ne peuvent occuper de fonction publique, ne peuvent être élus et encourrent des poursuites pénales.

Il y a également la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers qui, en son article 14 dispose que les personnes physiques ou morales nicaraguayennes ou d'une autre

nationalité qui agissent comme des agents étrangers doivent s'abstenir, sous peine de sanctions légales, d'intervenir dans des questions ou activités ou sujets de politique interne ou externe.

Les Nicaraguayens ne peuvent pas parler de politique interne: telle est la restriction de pensée qu'il y a au Nicaragua.

En ce qui concerne l'article 8 de la convention que la ministre a mentionné, elle a oublié d'en mentionner le paragraphe 2, qui se lit comme suit: «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.» Au Nicaragua, on utilise les lois pour porter atteinte aux libertés des employeurs, mais nous en appelons aux travailleurs pour qu'ils comprennent qu'il peut leur arriver la même chose s'ils ne suivent pas la ligne idéologique du gouvernement.

En 1989, la dernière fois que ce cas a été abordé par la commission, le porte-parole des employeurs parlait quasiment de toutes les années depuis 1981, mais ces propos donnent l'impression d'être actuels, et c'est le même gouvernement, le même président.

Les dirigeants des organisations patronales, en particulier du COSEP, sont systématiquement arrêtés, muselés, emprisonnés et assassinés.

Trente ans plus tard, les faits sont les mêmes. C'est un sujet extrêmement grave.

La liberté syndicale est totalement dénuée de sens quand il n'y a pas de libertés civiles. Les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, notamment la sûreté des personnes et le non-recours aux arrestations et détentions arbitraires.

La détention de dirigeants employeurs pour des raisons liées à des actions revendicatives légitimes constitue une entrave grave à leurs droits et viole la liberté syndicale.

Nous souhaitons commencer par demander au gouvernement qu'il facilite le dialogue social, avec la présence de l'OIT. Il est fondamental de reconstruire des processus de confiance et d'avancer sur la voie des revendications des acteurs de la société.

Nous demandons cela dans tous les États, et en particulier au Nicaragua.

Nous exigeons la libération immédiate de MM. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas et Juan Lorenzo Hollman. Nous demandons également que soit abrogée la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers, la loi spéciale sur la cybercriminalité et la loi n° 1055 pour la défense des droits du peuple à l'indépendance, à la souveraineté et à l'autodétermination pour la paix, qui limitent l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté d'expression.

Enfin, il est nécessaire qu'une mission de haut niveau se rende dans le pays et qu'elle constate directement les faits. Pour conclure, compte tenu des éléments que nous avons entendus, en particulier la réponse du gouvernement, il est nécessaire que les conclusions de cette affaire figurent dans un paragraphe spécial.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs ont pris note des informations et des réponses fournies par le gouvernement et ils ont aussi écouté avec attention tous les orateurs et leurs précieuses interventions. Une discussion franche et ouverte utilisant un langage parlementaire est essentielle au bon fonctionnement de notre système de contrôle. Comme nous l'avons dit dans notre exposé liminaire, notre groupe prend note avec inquiétude des allégations d'arrestation et de détention de trois dirigeants d'organisations d'employeurs et de

la nécessité de la liberté d'association, qui recouvre le respect des libertés civiles, l'état de droit et la régularité des procédures.

Nous prions instamment le gouvernement de fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts à ce propos, y compris sur les procédures légales ou judiciaires engagées et sur leur issue. Nous exhortons aussi le gouvernement à modifier la législation du travail de telle sorte que le droit de grève soit totalement respecté, conformément à la convention et aux observations de la commission d'experts. Il faut en particulier amender les articles 389 et 390 du Code du travail, et aussi modifier la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers adoptée le 15 octobre 2020, sans oublier de répondre aux allégations disant que plusieurs articles de celles-ci restreignent de manière inacceptable la liberté d'association.

S'agissant des efforts déployés par le gouvernement pour protéger et promouvoir le droit d'organisation, nous prenons note avec intérêt des résultats obtenus entre 2018 et 2021, et nous invitons instamment le gouvernement à continuer à lancer des initiatives et réaliser des activités pour la promotion de la syndicalisation et la protection du droit de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer.

Président – Le gouvernement du Royaume-Uni a demandé à pouvoir exercer son droit de réponse en ce qui concerne l'intervention du gouvernement du Nicaragua.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni – Le Royaume-Uni remercie la ministre du Travail du Nicaragua et les autres éminents délégués pour leurs interventions au cours de la discussion. Le Royaume-Uni souhaite demander respectueusement que la déclaration du Royaume-Uni et du Canada soit retranscrite dans son intégralité dans l'intérêt de la commission. Cette déclaration s'inscrit complètement dans la mission de la commission et dans le cadre de cette discussion sur le respect de la convention par le Nicaragua.

Conclusions de la commission

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

La commission a déploré le climat persistant d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs.

La commission a pris note avec préoccupation des allégations faisant état de l'arrestation et de la détention de dirigeants employeurs.

Ayant pris en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement du Nicaragua, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, et prendre des mesures pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas;**
- **libérer immédiatement tout employeur ou membre de syndicat qui serait détenu dans le cadre de l'exercice des activités légitimes de leurs organisations, comme c'est le cas de MM. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas et Juan Lorenzo Hollman;**
- **promouvoir sans autre délai le dialogue social en créant une instance de dialogue tripartite, sous les auspices du BIT, présidée par une personnalité indépendante ayant**

la confiance de tous les secteurs, dont la composition respecte dûment la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs, et qui se réunisse périodiquement;

- **abroger la loi n° 1040 sur la réglementation des agents étrangers, la loi spéciale n° 1055 sur la cybercriminalité, et la loi pour la défense des droits du peuple à l'indépendance, à la souveraineté et à l'autodétermination pour la paix, qui limitent l'exercice de la liberté d'association et de la liberté d'expression.**

La commission recommande au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission recommande également au gouvernement d'accepter, dès que possible, une mission de contacts directs pour enquêter sur les faits et ayant pleinement accès en ce qui concerne la situation de violation des droits syndicaux des travailleurs et des organisations d'employeurs, et de permettre ainsi au BIT d'évaluer la situation.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Le gouvernement du Nicaragua a écouté attentivement les conclusions de la commission à la suite de l'examen du cas individuel du Nicaragua relatif à la violation présumée de la convention.

L'État du Nicaragua maintient sa position et exprime son désaccord total avec la décision de la commission de ne pas autoriser le représentant des employeurs, dûment accrédité par le Nicaragua, à s'exprimer lors de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

En outre, le 6 juin 2022, le gouvernement du Nicaragua a demandé que le projet de procès-verbal sur la discussion du cas du Nicaragua soit modifié, estimant que certaines phrases prononcées par la représentante de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne, et de la représentante du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du Canada, étaient hors de propos, mais la commission n'a pas tenu compte de cette requête.

Nous sommes frappés que les conclusions fassent état d'intimidations et de harcèlement à l'encontre des organisations de travailleurs, ce qui est complètement faux. De fait, jamais les organisations de travailleurs du Nicaragua ni le porte-parole des travailleurs n'ont dénoncé de tels actes.

Enfin, et compte tenu de ce qui précède, le gouvernement du Nicaragua rejette intégralement les conclusions de la commission qu'il estime politisées, dignes d'une ingérence et irrespectueuses. Elles ne reflètent nullement la réalité ni ne sont liées au contenu ou à l'esprit de la convention que le Nicaragua respecte et sur laquelle il présente des rapports en temps opportun à l'Organisation internationale du Travail.

Nigéria

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (ratification: 1961)

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratification: 1960)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

S'agissant de l'article 1 de la convention n° 26 relatif au champ d'application des taux minima de salaires, nous prenons note de l'observation de la commission d'experts concernant l'article 4 de la nouvelle loi de 2019 sur le salaire minimum national quant à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et souhaitons affirmer que la réduction de la taille minimale d'un établissement auquel s'applique le salaire minimum national, soit de 50 à 25 personnes, était une décision adoptée par la Commission tripartite sur le salaire minimum national, après examen approfondi de nos situations et pratiques nationales. On peut également noter que les établissements qui emploient moins de 25 personnes sont généralement dans l'économie informelle et qu'il est à espérer qu'avec l'accent mis récemment et progressivement sur l'économie informelle, en particulier du point de vue de la protection sociale, la question de l'étendue de la couverture pourra être revue à l'occasion du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 26, relatif au système de contrôle et de sanctions, et s'agissant des observations du Congrès du travail du Nigéria (NLC) selon lesquelles des autorités au niveau des États étaient défaillantes, nous déclarons que, en vertu des dispositions de l'article 34 concernant les pouvoirs législatifs dans la Constitution du Nigéria, il incombe au gouvernement fédéral de prescrire le salaire minimum national pour la fédération, et toutes ses composantes, conformément à la liste législative exclusive. Par conséquent, les quatre États qui n'ont pas encore commencé à appliquer le versement du salaire minimum national font l'objet d'un suivi commun par les bureaux du travail des États du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi dans les États concernés et par la Commission nationale des salaires, des revenus et des rémunérations afin de veiller à l'application des dispositions. À ce propos, les dispositions des articles 12 et 13 de la loi de 2019 sur le salaire minimum national relatives au suivi, à la conformité et la mise en œuvre prescrivent les mesures qu'un travailleur ou un syndicat doit entreprendre lorsqu'un employeur ne respecte pas la loi, afin de garantir la justice et l'équité sociales. Il convient également de noter que, lors de la fixation du salaire minimum, le nouveau mécanisme permanent de la commission tripartite inclut le représentant du Forum des gouverneurs d'État, qui font ainsi partie du processus qui a donné naissance au nouveau salaire minimum national.

Concernant l'article 2 de la convention n° 95 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, la pratique du travail à domicile n'est pas très répandue au Nigéria en termes de relations de travail. Les travailleurs à domicile sont généralement des travailleurs indépendants qui exercent principalement dans l'économie informelle et sont engagés pour travailler sur une base contractuelle avec le bénéficiaire de leurs prestations ou de leur travail. Les travailleurs domestiques exercent sur la base de relations de travail au sein de ménages, d'où l'accent mis sur les travailleurs domestique dans le projet de loi révisé sur le travail.

Nous prenons également note des observations de la commission d'experts concernant les articles 6, 12, paragraphe 1, et 7, paragraphe 2, de la convention n° 95 et réitérons l'engagement du gouvernement à assurer la libre disposition par les travailleurs de leur salaire en veillant à ce qu'aucune contrainte ne leur soit imposée sur la manière, le lieu ou le moment

où ces salaires seront dépensés et à protéger et encourager le paiement du salaire à intervalles réguliers. Les articles 2, 3 et 6 de notre loi sur le travail en vigueur garantissent cette liberté et la non-exploitation du salaire des travailleurs. L'inspection du travail intégrée permet la supervision et l'application de sanctions en cas d'infraction, et les travailleurs ont également le droit de porter plainte contre tout employeur défaillant auprès du ministère fédéral du Travail par l'intermédiaire des bureaux du travail de district, des bureaux du travail de l'État et des bureaux du travail de la région, ainsi qu'auprès du ministre du Travail et de l'Emploi. Afin de renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire, nous envisageons d'utiliser le mécanisme du Conseil consultatif national du travail, qui réunit les 36 membres de la fédération et le territoire de la capitale fédérale, dans le but de sensibiliser à la nécessité de la protection des salaires. La commission peut être assurée que l'article 35 de la loi sur le travail en vigueur, qui était moribond, a été revu dans le cadre du réexamen tripartite de la loi sur le travail en présence du Bureau régional de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana et le Libéria.

S'agissant des dispositions de l'article 14 relatif à la fourniture d'informations sur le salaire avant la prise de fonction et les bulletins de salaire, nous souhaitons préciser que l'article 7 de notre loi sur le travail en vigueur impose à l'employeur de mettre à la disposition de l'employé ou du travailleur un document écrit précisant les éléments de l'emploi, y compris les taux de salaire et la méthode de calcul de ces taux, ainsi que le mode et les périodes de paiement. Des bulletins de paie sont remis aux travailleurs et tenus à disposition sur demande a posteriori afin que les travailleurs connaissent la composition et la nature de leur salaire.

Nous tenons à conclure en affirmant clairement que le Nigéria a, en vertu des dispositions de la loi sur le salaire minimum national, institué la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que mécanisme légal national de fixation du salaire minimum. Cette commission tripartite se compose de représentants du gouvernement, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs du secteur privé représentées de manière paritaire avec un facteur «plus»: des représentants de l'économie informelle. La protection du salaire est également un élément très préoccupant pour le gouvernement. Cette question s'inscrit dans le mandat du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, des bureaux du travail des 36 États de la fédération et du territoire fédéral de la capitale, ainsi que des bureaux régionaux dans les six zones géopolitiques du pays. Les travailleurs disposent également d'une «voix» dans la législation du travail en vigueur, leur permettant de porter plainte pour toute infraction auprès du Tribunal national du travail et saisir la cour d'appel, le cas échéant.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Nous remercions la commission pour cette opportunité de présenter nos commentaires en lien avec l'observation de la commission d'experts, la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.

Le gouvernement du Nigéria a ratifié la convention n° 95 en 1960 et la convention n° 26 en 1961. Nous accueillons avec gratitude les observations faites par la commission d'experts sur les méthodes de fixation des salaires minima et la protection des salaires, couvertes respectivement par les conventions n°s 26 et 95.

S'agissant de l'article 1 de la convention n° 26 relatif au champ d'application du salaire minimum, nous prenons note de l'observation de la commission d'experts concernant l'article 4 de la nouvelle loi de 2019 sur le salaire minimum national quant à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et souhaitons affirmer que la réduction de la taille minimale des établissements auquel s'applique le salaire minimum national, passant désormais de 50 à

25 personnes – étant entendu que, dans la dernière loi sur le salaire minimum, la taille des établissements à exclure était de 50 personnes – était une décision adoptée par la Commission tripartite sur le salaire minimum national, après examen approfondi de nos situations et pratiques nationales. Il faut également noter que les établissements qui emploient moins de 25 personnes sont généralement dans l'économie informelle et que, il est à espérer qu'avec l'accent mis récemment et progressivement sur l'économie informelle, en particulier du point de vue de la protection sociale, la question de l'étendue de la couverture sera peut-être revue à l'occasion du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 26, relatif au système de contrôle et de sanctions, et les observations du Congrès du travail du Nigéria (NLC) selon lesquelles des autorités au niveau des États étaient défaillantes, nous déclarons que, en vertu des dispositions de l'article 34 concernant les pouvoirs législatifs dans la Constitution du Nigéria, il incombe au gouvernement fédéral de prescrire le salaire minimum national pour la fédération, et chacune de ses composantes, conformément à la liste législative exclusive.

Par conséquent, les quatre États qui n'ont pas encore commencé à appliquer le versement du salaire minimum national font l'objet d'un suivi conjoint par les bureaux du travail des États du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi dans les États concernés et par la Commission nationale des salaires, des revenus et des rémunérations, pour vérification. À cet égard, les dispositions des articles 12 et 13 de la loi de 2019 sur le salaire minimum national relative au suivi, à la conformité et à l'application prescrivent ce qu'un travailleur ou un syndicat doit faire lorsqu'un employeur ne respecte pas la loi, afin de garantir la justice et l'équité sociales. Il convient également de noter que, lors de la fixation des salaires minima, le nouveau dispositif permanent de la commission tripartite a compté sur la participation du représentant du forum des gouverneurs des États, ceux-ci faisant donc partie du processus qui a donné naissance au nouveau salaire minimum national.

S'agissant de l'article 2 de la convention n° 95 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, nous déclarons que, pour ce qui concerne les relations d'emploi, la pratique du travail à domicile n'est guère répandue au Nigéria. Les travailleurs à domicile sont généralement des travailleurs indépendants, essentiellement dans l'économie informelle, qui sont engagés sur la base d'un contrat avec la personne qui bénéficie de leurs services ou de leur travail. Les travailleurs domestiques sont plus nombreux dans les relations d'emploi concernant les ménages, d'où l'accent mis sur le projet de loi révisé sur les travailleurs domestiques.

Nous prenons également note des observations de la commission d'experts sur les articles 6, 12, paragraphe 1, et 7, paragraphe 2, de la convention n° 95 et renouvelons l'engagement du gouvernement en faveur de la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire: rien ne les oblige à dépenser leur salaire d'une certaine manière, à un certain endroit ou à un moment donné. Le paiement du salaire à intervalles réguliers est également protégé et encouragé.

Les articles 2, 3 et 6 de notre loi sur le travail en vigueur garantissent cette liberté et la non-exploitation du salaire des travailleurs. L'inspection du travail intégrée permet la supervision et l'application de sanctions en cas d'infraction, et les travailleurs ont également le droit de porter plainte contre tout employeur défaillant auprès du ministère fédéral du Travail par l'intermédiaire du bureau du travail de district, du bureau du travail de l'État et du bureau du travail de la région, ainsi qu'auprès du ministre du Travail et de l'Emploi.

Afin de renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire, nous envisageons d'utiliser le Conseil consultatif national du travail, qui réunit les 36 membres de la

fédération et le territoire de la capitale fédérale, dans le but de sensibiliser à la nécessité de la protection du salaire. La commission peut être assurée que l'article 35 de la loi sur le travail en vigueur, qui était moribond, a été examiné dans le cadre des examens tripartites nationaux du projet de loi sur le travail auxquels a participé le Bureau régional de l'OIT pour le Nigéria, la Sierra Leone, le Ghana et le Libéria.

S'agissant des dispositions de l'article 14 de la convention n° 95 relatives aux informations sur le salaire avant la prise de fonction et les bulletins de salaire, nous déclarons que l'article 7 de notre loi sur le travail en vigueur impose à l'employeur de mettre à la disposition de l'employé ou du travailleur un document écrit précisant les éléments du salaire, y compris les taux de salaire et la méthode de calcul de ce taux, ainsi que le mode et les périodes de paiement. Des bulletins de paie sont remis aux travailleurs et tenus à disposition sur demande a posteriori afin que les travailleurs connaissent la composition et la nature de leur salaire.

Nous tenons à conclure en affirmant clairement que le Nigéria, par les dispositions de la loi nationale sur le salaire minimum, a établi la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que dispositif national obligatoire de fixation des salaires minima. Cette commission tripartite se compose de représentants du gouvernement, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs du secteur privé représentées de manière paritaire avec un facteur «plus»: des représentants de l'économie informelle. La protection du salaire est également un élément très préoccupant pour le gouvernement et relève de la compétence du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, des bureaux du travail des 36 États de la fédération et du territoire fédéral de la capitale, ainsi que des bureaux régionaux dans les six zones géopolitiques du pays. Les travailleurs disposent également d'une «voix» dans la législation du travail en vigueur, leur permettant de porter plainte pour toute infraction auprès du Tribunal national du travail et de saisir la cour d'appel, le cas échéant.

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application en droit et dans la pratique par le Nigéria de la convention n° 26 et de la convention n° 95. Ce sont toutes deux des conventions techniques que le Nigéria a ratifiées respectivement en 1961 et 1960. Bien que le cas soit discuté pour la première fois au sein de la commission, il s'agit de la troisième observation de la commission d'experts concernant ces conventions depuis 2001. Nous notons que la commission d'experts a traité des conventions n°s 26 et 95 dans un commentaire consolidé.

La commission d'experts a soulevé deux sujets de préoccupation au titre de la convention n° 26. Premièrement, suivant l'article 1 de la convention: «Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.»

La commission d'experts a noté que le champ d'application de la loi nationale sur le salaire minimum du Nigéria ne couvre pas tous les travailleurs ayant besoin de protection. La commission d'experts a demandé au gouvernement de rectifier cette situation dans le cadre de la prochaine révision du salaire minimum national et de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard. Les membres employeurs notent à cet égard les informations communiquées par le gouvernement selon lesquelles le champ d'application du salaire minimum national a déjà été revu à la suite d'une décision adoptée par le Comité tripartite sur le salaire minimum national, en réduisant la taille des établissements couverts de 50 à 25 salariés.

Nous notons également l'engagement du gouvernement à revoir l'étendue du champ d'application à l'occasion de la prochaine révision de la loi sur le salaire minimum national. Nous invitons en conséquence le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations à cet égard, et ce, en consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives.

Le deuxième sujet de préoccupation concerne l'article 4 de la convention n° 26, en particulier les observations du NLC selon lesquelles certains États sont réticents à appliquer la loi sur le salaire minimum national. La commission d'experts a invité le gouvernement à fournir des commentaires et à indiquer de quelle manière il garantit l'application du salaire minimum national à tous les niveaux, y compris au niveau de l'État. À cet égard, nous saluons les commentaires du gouvernement selon lesquels les questions de salaire minimum national relèvent de la compétence du gouvernement fédéral en vertu de la Constitution nigériane, et que des mesures aux niveaux fédéral et étatique ont été mises en œuvre afin de surveiller les quatre États qui n'ont pas encore commencé à verser le salaire minimum national. Nous invitons en conséquence le gouvernement à continuer de travailler avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives pour s'assurer que tous les États du Nigéria respectent leurs obligations en matière de salaire minimum national.

Intéressons-nous à présent à la convention n° 95 sur la protection des salaires. L'article 2 de la convention stipule: «1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable. 2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues. 3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées. 4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.»

Nous notons les commentaires du gouvernement selon lesquels les travailleurs à domicile ne sont pas un phénomène fréquent au Nigéria, sauf dans l'économie informelle, et qu'un accent est mis sur les travailleurs domestiques dans le réexamen du projet de loi sur le travail. Les membres employeurs invitent en conséquence le gouvernement à continuer de travailler à la finalisation de la révision du projet de loi sur le travail, en tenant compte des réalités nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives. Le gouvernement est également invité à fournir à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2022, des informations sur les progrès atteints à cet égard.

En ce qui concerne les articles 6, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention n° 95, la commission d'experts a appelé le gouvernement à un réexamen de l'article 35 de la

loi sur le travail, selon lequel le ministre du Travail peut autoriser le paiement différé jusqu'à 50 pour cent des salaires des travailleurs, jusqu'à la fin de leurs contrats. Cette disposition est incompatible avec le droit des travailleurs à la libre disposition de leur salaire, ainsi qu'avec l'obligation du paiement du salaire à intervalles réguliers.

La commission d'experts a également demandé au gouvernement d'indiquer les mesures prises afin de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas exploités lorsqu'ils se procurent des biens et des services auprès de leurs employeurs.

Nous nous réjouissons de l'indication fournie par le gouvernement selon laquelle il existe, dans la loi et dans la pratique, diverses protections qui garantissent la liberté des travailleurs à disposer librement de leur salaire, la régularité des paiements ainsi que la protection contre l'exploitation. Selon le gouvernement, l'article 35 de la loi sur le travail a été revue à l'occasion du réexamen du projet nationale tripartite de législations du travail.

Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations à cet égard d'ici le 1^{er} septembre 2022, y compris une copie de l'article 35 de la loi révisée sur le travail.

En ce qui concerne l'article 14 de la convention n° 95, nous notons que la convention stipule: «S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible: a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions; b) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.»

La commission d'experts a relevé des dispositions de la loi sur le travail incompatibles avec l'obligation d'informer les travailleurs des conditions salariales applicables avant leur entrée dans l'emploi, ainsi que de celle de délivrer des bulletins de salaire lors de chaque paiement. Nous prenons note de l'information du gouvernement selon laquelle l'article 7 de la loi sur le travail satisfait aux exigences de la convention en demandant qu'une déclaration écrite comportant les détails de l'emploi soit remise à l'employé, y compris les taux et méthodes de calcul des salaires, ainsi que la manière et la périodicité des paiements.

À cet égard, nous serions heureux d'obtenir des informations du gouvernement afin de savoir si la loi sur le travail prévoit que toutes ces informations soient communiquées aux travailleurs avant leur entrée dans l'emploi.

Enfin, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de travailler avec les partenaires sociaux lors de la mise en conformité des législations nationales avec la convention n° 26 et la convention n° 95, en tenant compte des réalités nationales du Nigéria, notamment des besoins des entreprises durables.

Membres travailleurs – C'est la première fois que cette commission discute de l'application au Nigéria de la convention n° 26 et de la convention n° 95.

Le Nigéria a ratifié ces instruments en 1961 et 1960, respectivement, comme déjà mentionné par les membres employeurs. Toutefois, les dispositions légales en vigueur contraires aux normes internationales du travail sur la fixation du salaire minimum et la protection des salaires démontrent le manquement du Nigéria à se conformer pleinement aux conventions nos 26 et 95.

Premièrement, la couverture du salaire minimum, malgré la loi de 2019 sur le salaire minimum national, ne s'étend toujours pas à diverses catégories de travailleurs et exclut les

travailleurs des établissements employant moins de 25 personnes, les travailleurs rémunérés à la commission ou à la pièce, ainsi que les travailleurs saisonniers comme les ouvriers agricoles.

Nous demandons instamment au gouvernement d'étendre la couverture du salaire minimum aux catégories des travailleurs actuellement exclus qui ont besoin d'une telle protection, et de prendre des mesures pour assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, y compris en ce qui concerne le champ d'application du salaire minimum.

Les membres travailleurs sont également préoccupés par l'absence de systèmes adéquats de contrôle et sanction. Nous notons que le NLC a rapporté à la commission d'experts que les gouvernements de certains États sont réticents à appliquer la loi sur le salaire minimum. Nous devons relever, ainsi que l'a souligné la commission d'experts, que tout Membre qui ratifie une convention de l'OIT doit prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de contrôle et de sanctions pour garantir que les employeurs et les travailleurs concernés soient informés des taux de salaire minimum en vigueur. Le gouvernement doit fournir de plus amples informations sur la manière dont il garantit l'application du salaire minimum national à tous les niveaux.

Nous appelons le gouvernement à veiller à ce que les gouvernements des États respectent la législation relative au salaire minimum national, conformément à ses obligations au titre des deux conventions, et à mettre en place un système de contrôle et de sanctions propres à faire respecter son application à tous les niveaux.

Les membres travailleurs notent en outre des lacunes en ce qui concerne la protection des salaires des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques. Ces deux catégories sont toujours exclues des dispositions de la loi sur le travail, de sorte que leurs salaires ne sont pas protégés. Le gouvernement doit finaliser la réforme législative dans ce domaine en étendant la protection pertinente à ces deux catégories de travailleurs.

En outre, nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations antérieures de la commission d'experts et à procéder à la révision des dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail en vertu duquel le ministre du Travail peut autoriser le report du paiement d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 pour cent du salaire jusqu'à la fin de leur contrat. Nous rappelons au gouvernement le principe édicté dans les articles 6 et 12, paragraphe 1, de la convention n° 95, selon lesquels les travailleurs doivent être libres de disposer de leurs salaires et être assurés du paiement régulier des salaires. Nous appelons en conséquence le gouvernement à revoir les dispositions susmentionnées de la loi sur le travail.

Nous notons également que, suivant l'article 6 (1) de la loi sur le travail, le ministre du Travail conserve le pouvoir, après consultation de l'autorité de l'État fédéré, d'autoriser un employeur à vendre à ses travailleurs des biens provenant d'un magasin lui appartenant. Nous appelons le gouvernement à veiller à ce que l'article 6 (1) soit révisé pour être pleinement conforme à l'article 7, paragraphe 2, de la convention n° 95, en vertu duquel, lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Dans plusieurs États du Nigéria, les salaires des travailleurs ne sont pas payés sur une base régulière. Nous relevons que les arriérés de salaire sont devenus un sujet de grande

préoccupation pour les travailleurs. Nous exhortons le gouvernement à régler ce problème sans plus tarder en prenant les mesures nécessaires, telles que l'intensification des contrôles et l'aggravation des sanctions, et à fournir à la commission d'experts toute information pertinente. En outre, nous notons que, suivant l'article 7 (1) de la loi sur le travail, les taux de salaire, les méthodes de calcul et la périodicité des paiements doivent toujours être communiqués aux travailleurs au plus tard trois mois après le début de leur emploi mais que cette loi n'exige pas la délivrance de fiches de paie aux travailleurs lors de chaque versement de salaire. Ceci est contraire à la convention n° 95. Le gouvernement doit veiller à ce que les travailleurs soient informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tout changements dans ces conditions; conformément à l'article 14 a) de la convention n° 95.

Nous rappelons l'importance d'assurer une fixation adéquate du salaire minimum, ainsi qu'une protection des systèmes salariaux conformément à la convention n° 26 et à la convention n° 95.

Membre travailleur, Nigéria – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts au sujet de la convention n° 26 et la convention n° 95. Nous accueillons chaleureusement et apprécions le message de la commission d'experts. Nous nous efforcerons de lui communiquer des informations et documents complémentaires et des éclairages contextuels qui faciliteront la tâche à cette noble commission.

Le Nigéria est un système fédéral avec un gouvernement central et des gouvernements autonomes aux niveaux fédéral et local. En ce qui concerne les modalités de gouvernance, les questions de travail, y compris le salaire minimum, figurent dans la liste législative exclusive. Les États fédérés ont toute latitude, dans la conception et la mise en œuvre de modalités similaires, dans la mesure où ils ne portent pas atteinte ni ne dégradent la législation adoptée au niveau central. Le processus qui a conduit au maintien de l'adoption du salaire minimum national satisfait les dispositions et procédures établies avec les partenaires sociaux intéressés et les parties prenantes. Nous pouvons attester que, depuis, le gouvernement fédéral ne cesse de déployer des efforts raisonnables pour mettre en œuvre la loi de 2019 sur le salaire minimum national.

Cependant, nous sommes toujours témoins d'actions délibérées de la part de gouvernements de certains États qui persistent à payer ce salaire minimum de 30 000 naira nigériens. Malheureusement, ce même salaire a été gravement touché par les effets conjugués du COVID-19, de l'augmentation de l'inflation et la dévaluation de la monnaie nigérienne. Le salaire minimum plafonne actuellement à 72 dollars des États-Unis par mois. Malheureusement, quatre États n'ont pas encore commencé la mise en place d'un salaire minimum, tandis que l'État d'Abia (sud-est du Nigéria) affiche des arriérés de salaires allant jusqu'à dix-huit mois. C'est cruel. Les travailleurs nigériens se demandent quels autres adjectifs peuvent qualifier de telles actions.

Le NLC tient à affirmer, portant au crédit du gouvernement fédéral, que ce dernier a avancé des fonds aux gouvernements des États défaillants pour compenser les retards de salaire. Malheureusement, plusieurs de ces États ont amassé les fonds avancés au lieu de payer leurs salaires aux travailleurs affamés.

Cela nous amène à la question de l'application de la loi de 2019 sur le salaire minimum national. Cette commission devrait convaincre le gouvernement fédéral d'apporter la preuve de sa volonté sincère de mettre en œuvre les règlements d'application de la loi relatifs au défaut de paiement du salaire minimum. Là où les salaires ont été confisqués ou détournés,

nous n'avons vu aucun effort ni résolution prise pour déférer à la justice les États défaillants, ainsi que d'autres entités responsables.

Nous avons également constaté que l'inspection du travail et l'administration chargée des salaires sont défaillantes. Elles souffrent de l'absence de statistiques fiables et de moyens garantissant une inspection efficace. La commission doit exiger du gouvernement nigérian un plan assorti de délais sur la manière dont il envisage de remédier à ces insuffisances et d'éliminer le défaut délibéré d'application du salaire minimum national légal.

La logique voudrait que, pour le développement, l'adoption et l'application des salaires minima, un salaire d'ancrage ou de référence en dessous duquel les salaires ne doivent pas tomber soit nécessaire. Les autres exigences sont la protection des travailleurs non syndiqués, en particulier les millions qui travaillent dans le secteur informel de l'économie, majoritairement des femmes et des jeunes, et la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les travailleurs nigériens syndiqués estiment que tous les travailleurs méritent d'avoir un salaire minimal garanti. C'est pourquoi nous applaudissons l'appel de la commission d'experts au gouvernement à faire davantage pour s'assurer que le salaire minimum national couvre toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux qui gagnent leur vie dans le secteur économique informel.

Au plus fort de la pandémie de COVID-19, les associations syndicales et patronales du Nigéria se sont réunies pour conclure un accord visant à protéger les emplois et les salaires. Nous sommes heureux de vous dire que cet accord tripartite a préservé les salaires de milliers de travailleurs du secteur privé. En temps de crise, il est humain, moral et bénéfique de faire passer les populations avant le profit. Il n'y a pas meilleur moyen de le faire que de garder les gens au travail et de leur verser des salaires décents. Nous voulons dire en substance que protéger les salaires équivaut à créer des emplois décents. Le taux de chômage au Nigéria est sidérant. Le filet de sécurité sociale est fragile et inadéquat. Le salaire minimum est une sécurité que les États nigériens devraient protéger de manière adéquate.

Membre gouvernementale, Maroc – Le Maroc a l'honneur de prendre la parole au titre de ce point à l'ordre du jour traitant de l'application par le gouvernement du Nigéria des deux conventions internationales du travail, la convention n° 26 et la convention n° 95.

D'après les informations communiquées par le gouvernement du Nigéria, il y a lieu de noter: d'abord, l'engagement du gouvernement du Nigéria en faveur de la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire; ensuite, l'existence d'une inspection du travail intégrée permettant la supervision et l'application des sanctions en cas d'infraction; aussi, l'engagement du gouvernement pour renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire; et la mise en place de la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que dispositif national obligatoire de fixation des salaires minima.

Ces mesures, entre autres, prouvent que le gouvernement du Nigéria entend bien améliorer la législation et la pratique pour une meilleure application des conventions n°s 26 et 95. À cet effet, le Maroc appuie et encourage le gouvernement du Nigéria dans les efforts déployés pour se conformer aux dispositions des deux dites conventions.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Permettez-moi de commencer par dire que les salaires minima ont été introduits dans de nombreuses économies développées et en développement, afin de protéger les travailleurs des échecs économiques et du corporatisme cupide et réduire la pauvreté de notre société.

Je note que l'objectif principal de la loi sur le salaire minimum du Nigéria est de prévoir un salaire minimum national, de faire progresser le développement économique et la justice

sociale en améliorant les salaires des travailleurs les moins bien payés, de protéger les travailleurs contre des salaires déraisonnablement bas, de promouvoir la négociation collective et de soutenir la politique économique.

Dans son rapport, la commission d'experts a noté que le Nigéria ne respecte pas certains articles des conventions. Il a été constaté que le gouvernement n'a pas étendu la portée du salaire minimum national à tous les travailleurs au Nigéria.

En Afrique du Sud, nous avons également une loi sur le salaire minimum national et nous avons aussi institué une Commission nationale du salaire minimum dont le président est indépendant et dont les membres sont issus des partenaires sociaux et les experts indépendants nommés par le ministre de l'Emploi et du Travail. La Commission nationale du salaire minimum examine les taux sur une base annuelle et fait des recommandations au ministre sur toute modification du salaire minimum national.

L'Afrique du Sud a, par le biais de ses conditions d'emploi fondamentales, introduit des seuils dans sa loi sur la protection des travailleurs vulnérables et a permis une certaine flexibilité aux employés vivant au-dessus du seuil. Au départ, les travailleurs domestiques et les ouvriers agricoles étaient payés au minimum 75 pour cent et 90 pour cent du salaire minimum national. Depuis 2022, le salaire minimum des travailleurs domestiques est conforme au salaire minimum national.

Nous voulons faire pression sur le gouvernement nigérian pour qu'il rende justice aux travailleurs nigériens en généralisant l'application du salaire minimum national et qu'il établisse par ailleurs une structure qui supervisera la mise en œuvre du salaire minimum national et sera habilitée à faire respecter pleinement le salaire minimum national.

Membre gouvernemental, Ghana – Le Ghana prend la parole pour s'exprimer au sujet des préoccupations soulevées par la commission d'experts sur l'engagement du Nigéria à l'égard des conventions nos 26 et 95 de l'OIT. Il est rafraîchissant de noter que le Nigéria a établi son cadre législatif en intégrant les dispositions essentielles de ces deux conventions de l'OIT sur l'administration du salaire minimum et la protection nécessaire due au monde du travail par la promulgation de règlements.

En outre, c'est un pas dans la bonne direction que le Nigéria a fait en mettant en place un cadre administratif pour la mise en œuvre de cette protection. Nous croyons que cela fournit un mécanisme efficace de résolution des plaintes pour garantir un travail décent.

Il est louable que le gouvernement nigérian ait identifié les lacunes de sa législation et se soit en outre engagé à revoir sa loi pour permettre la résolution de toutes ces insuffisances.

Alors que le Ghana a promulgué sa réglementation sur les travailleuses domestiques garantissant une protection complète du travail des travailleurs domestiques, 2020 (L.I.2408), pour formaliser le travail domestique et lutter contre les défauts d'application, nous pensons que le Nigéria est sur la bonne voie pour répondre à ces préoccupations, en tirant les leçons de nos expériences dans la sous-région.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je voudrais remercier le gouvernement du Nigéria d'avoir instauré un salaire minimum comme moyen de distribution des richesses. Alors que la situation économique de l'Afrique s'est améliorée, passant de 368 milliards à 1,3 billion de dollars É.-U. au cours des quinze dernières années, les problèmes et les enquêtes sur le terrain ont montré que cette énorme progression n'a pas été partagée avec la majorité de la population. Afin de relever ces défis, le gouvernement du Nigéria a pris de bonnes mesures par l'établissement de salaires minima, comme prévu par la loi de 2019 sur le salaire minimum

national. Cependant, ce qui m'inquiète, c'est de voir la faiblesse du mécanisme de mise en œuvre de ces mesures et l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs domestiques et autres catégories, des dispositions de la loi sur le salaire minimum national. C'est de la discrimination et cela doit être corrigé. Je m'inquiète également face au refus de certains États de respecter la réglementation sur le salaire minimum et je suis surpris de la réaction du gouvernement à cet égard. En autorisant des États à refuser la mise en place d'un salaire minimum, le gouvernement central se soustrait à ses responsabilités. Le gouvernement du Nigéria doit concevoir des solutions tangibles dont l'application devra aboutir à la mise en pleine conformité des États défaillants avec la loi. Si le gouvernement du Nigéria ne doit pas donner l'impression de vouloir se décharger de ses responsabilités sur le BIT, nous sommes d'avis qu'une assistance technique appropriée lui soit fournie. Le gouvernement doit agir dès maintenant et renforcer son système d'inspection du travail afin de veiller à ce que ses richesses soient équitablement réparties.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie remercie le représentant du gouvernement du Nigéria pour sa déclaration et salue le suivi effectué dans ses derniers rapports, ainsi que ses commentaires sur la mise en œuvre des conclusions de la commission pour donner effet, aussi bien dans le droit que dans la pratique, aux dispositions des conventions internationales du travail n^{os} 26 et 95.

Mon pays se félicite de l'importance soutenue que le gouvernement du Nigéria attache à la mise en œuvre des normes internationales du travail et prend note des résultats des travaux de la Commission tripartite sur le salaire minimum national qui prend en considération les conditions et les pratiques nationales. Il salue les engagements du gouvernement à réviser la loi nationale sur le salaire minimum en vue de couvrir les travailleurs exerçant dans les entreprises employant moins de 25 personnes tout en renforçant les actions de contrôle pour améliorer la protection des droits fondamentaux des travailleurs notamment dans le secteur informel.

L'Algérie encourage le gouvernement à poursuivre les réformes pour protéger et valoriser les salaires minimums et réduire les inégalités de salaires à l'effet de répondre aux besoins des travailleurs domestiques, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Mon pays estime que la pratique des salaires proportionnelle à la conjoncture économique et sociale décidée par le gouvernement est pleinement conforme aux dispositions des conventions internationales n^{os} 26 et 95 et contribue à renforcer la cohésion sociale et le pouvoir d'achat des travailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux. C'est pour toutes ces raisons que l'Algérie invite la commission à prendre en considération les réponses détaillées fournies par le gouvernement fédéral du Nigéria, ainsi que les progrès enregistrés dans ce pays.

Membre travailleuse, Canada – La commission d'experts a noté dans la législation nigériane des exclusions du champ d'application du salaire minimum et appelle le gouvernement à étendre l'application de la loi sur le salaire minimum national de manière à y intégrer les catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus et qui nécessitent d'être protégés. La demande de la commission d'experts souligne une mesure capitale vers la réalisation des objectifs du travail décent et le respect par les employeurs des droits fondamentaux de tous les travailleurs.

Le travail décent doit être universel. Tous les travailleurs doivent être protégés, y compris ceux occupés dans l'économie informelle, qui représentent au Nigéria 80 pour cent de la force de travail et incluent les ouvriers occasionnels, les travailleurs domestiques, les travailleurs

externes à l'entreprise, les travailleurs non déclarés et les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée, privés des prestations liées au travail ou de sécurité sociale. Selon les chiffres de la Banque mondiale, 82 pour cent des femmes travailleuses au Nigéria sont occupées dans le secteur informel. Des salaires minima et une négociation collective effective sont nécessaires pour la conversion du travail informel en travail formel. Ce sont des boucliers efficaces protégeant les travailleurs contre les pratiques abusives et les salaires excessivement bas. Ils contribuent à stabiliser les revenus des travailleurs et de leurs familles.

Les exclusions et les dérogations fragilisent la pérennité des relations professionnelles. Les salaires minima constituent une barrière contre les pratiques négatives des entreprises qui tendent à tirer les travailleurs vers le bas et à condamner ces derniers à supporter les coûts de la compétition.

Nous exhortons le gouvernement à tenir compte des demandes de la commission d'experts et à assurer une protection salariale à tous les travailleurs.

Membre gouvernementale, Zimbabwe – Le Zimbabwe a suivi la discussion sur le cas de la République fédérale du Nigéria relative à la convention n° 26 et à la convention n° 95. Les informations présentées devant cette commission par le gouvernement du Nigéria montrent que des consultations tripartites ont été menées afin de trouver les moyens de surmonter les défis auxquels les partenaires sont confrontés.

Le Zimbabwe salue le travail entrepris par le Conseil consultatif national du travail et la Commission tripartite sur le salaire minimum national en termes de renforcement de la législation et de protection des travailleurs. En outre, le gouvernement du Nigéria a souligné l'inclusion des acteurs de l'économie informelle au sein de sa structure tripartite «plus», ce qui atteste de son engagement à ne laisser personne sur le bord de la route.

Le Zimbabwe encourage par conséquent le Bureau à fournir une assistance technique pour le renforcement du dialogue social et pour permettre aux mandants tripartites du Nigéria de relever collectivement les défis auxquels ils font face.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Pour les membres employeurs que nous représentons, il est tout à fait clair et précis que la loi sur le salaire minimum national de 2019 du Nigéria, par le libellé de son article 4, réduit la taille minimale des établissements auxquels s'applique ladite loi de 50 à 25 personnes, et, de ce fait, heurte indéniablement la convention n° 26 qui oblige l'État concerné à prendre des mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les salaires minima soient connus des travailleurs et des employeurs et, d'autre part, que ces salaires minima soient effectivement d'application à tous les niveaux.

En sus, il est constaté sans tergiversation la violation de la convention n° 95 du fait d'avoir écarté de l'application du salaire minimum des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques.

Par ailleurs, sans omettre la liberté du travailleur de disposer de son salaire et de paiement avec intervalles réguliers, tel que consacré aux articles 6 et 12 de la convention n° 95, lesquelles prérogatives étant violées par l'article 35 de la loi sur le travail du Nigéria, il y a nécessité de les restaurer.

À titre de suggestion de solution, nous exhortons le gouvernement du Nigéria à bénéficier de l'assistance technique du BIT en vue de rendre conforme sa législation interne du travail aux deux conventions susmentionnées et enfin à encourager le dialogue social entre le

gouvernement et ses partenaires sociaux dans le respect des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Botswana – Nous sommes conscients de ce que la fixation du salaire minimum constitue un des éléments importants de la politique propre à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leurs familles.

Cela ne signifie pas que la fixation de salaires minima par un pays suffise à être en soi efficace en tant que norme. Elle doit être complétée par d'autres initiatives visant à mieux réaliser, assurer et sauvegarder le bien-être de tous les travailleurs. Un des meilleurs moyens d'y parvenir est de garantir la protection de la rémunération et des gains.

Chaque travailleur et chaque travailleuse mérite son salaire, qui doit être payé dans les temps. Nous reconnaissons que le Nigéria a relancé le Conseil consultatif national du travail, ce qui est appréciable. Il faut espérer que le Conseil permettra également de promouvoir de manière efficace l'application du salaire minimum national ainsi que la protection des salaires au Nigéria.

Il est important de reconnaître les effets négatifs d'une mise en œuvre insuffisante du salaire minimum convenu et du non-paiement des travailleurs sur leurs familles et leurs emplois.

Un lien réel a été établi entre les salaires et la santé mentale, dès lors que les travailleurs non payés souffrent de niveaux élevés d'anxiété, de dépression et de désespoir. Les familles connaissent des difficultés et parfois des bouleversements en raison de l'insuffisance des mesures de protection des salaires.

Le Directeur général du BIT met en garde contre l'imminence d'une triple crise: alimentaire, énergétique et financière, qui a déjà déclenché et exacerbé l'inflation, avec des conséquences désastreuses pour les salariés. C'est dans une période comme celle-ci que l'on s'attend à ce que des gouvernements responsables et réactifs envisagent des mesures de protection économiques et sociales. Un salaire minimum convenable et une protection salariale devraient être adoptés, parmi d'autres mesures. On assiste déjà au Nigéria à une augmentation des cas de suicide de travailleurs à cause du non-paiement des salaires. La situation peut encore s'aggraver.

Pour conclure, nous appelons le gouvernement du Nigéria à mettre en œuvre de manière effective la commission tripartite, structure essentielle à même d'aider le gouvernement à concevoir des modalités d'application, mais aussi la création d'opportunités de rémunération et de revenus salariaux.

Nous appelons également le gouvernement à étendre les filets de protection sociale pour compléter les revenus des ménages.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le Sénégal voudrait remercier la délégation nigériane pour les réponses qu'elle a fournies aux préoccupations exprimées dans le rapport de la commission d'experts. Ma délégation voudrait saluer les efforts entrepris par le Nigéria dans la mise en œuvre des conventions n^{os} 26 et 95, à savoir, entre autres, la mise en place d'une commission tripartite nationale de fixation des salaires; et la concertation qui a soutenu l'élaboration de la nouvelle législation, comme en attestent les consultations tripartites et élargies.

Tout en réaffirmant son attachement aux idéaux et objectifs universels de l'OIT ainsi que la nécessité pour tout État Membre d'assurer le respect des droits et obligations découlant des conventions ratifiées, le Sénégal invite le gouvernement nigérian à poursuivre les progrès

réalisés. Par ailleurs, nous encourageons le Nigéria à continuer de déployer les moyens appropriés pour améliorer sa législation et sa pratique, par le biais de réformes consensuelles garantissant une stabilité économique et sociale.

Le Sénégal invite ainsi le gouvernement nigérian à renforcer la coopération avec l'OIT, en vue de donner plein effet aux dispositions des conventions n^{os} 26 et 95.

Membre travailleuse, République de Corée – Je prends la parole au nom des travailleurs de la Corée, de l'Indonésie et des Philippines, en tant que représentante de la Confédération syndicale internationale (CSI) - Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO).

En vertu de l'article 3 (1) de la loi de 2019 sur le salaire minimum national, tout employeur doit verser un salaire minimum mensuel de 30 000 naira à tout travailleur. Ce taux est applicable pendant cinq ans depuis son adoption, et ce, jusqu'à ce qu'il soit révisé. La commission d'experts soulève deux questions concernant la mise en œuvre de la convention n° 26.

Premièrement, actuellement, le salaire minimum légal ne s'applique pas à tous les travailleurs, dans tous les lieux de travail: l'article 4 de la loi excluant de son champ les travailleurs des établissements où sont employés moins de 25 personnes. Deuxièmement, même si l'article 2 de la loi prévoit que le salaire minimum s'applique dans toute la République fédérale du Nigéria, il reste que plusieurs États n'ont toujours pas commencé à mettre en œuvre la loi.

Tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate, notamment d'un salaire minimum convenable pour un futur du travail centré sur l'humain, ainsi que le recommande la Déclaration du centenaire de l'OIT. Les travailleurs des lieux de travail de petite taille, en particulier, ont encore plus besoin d'une telle protection car ces lieux de travail se trouvent généralement dans l'économie informelle. En pleine crise mondiale, l'inflation au Nigéria s'est envolée pour atteindre 16,8 pour cent en avril de cette année sous l'effet d'une hausse des prix du carburant et des denrées alimentaires. En temps de crise économique, la mise en œuvre universelle de la loi est plus importante que jamais pour garantir des conditions de vie décentes à tous les travailleurs. Il est par conséquent inacceptable que la défaillance de plusieurs gouvernements d'États à appliquer le salaire minimum légal ne soit pas sanctionnée.

Tout comme la commission d'experts, je souhaiterais appeler le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour étendre la couverture du salaire minimum aux catégories des travailleurs exclus qui ont besoin d'une telle protection. J'exhorte en outre le gouvernement à prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour garantir que, conformément à la loi, le salaire minimum national soit appliqué dans tous les États du pays.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement du Cameroun remercie la délégation nigériane pour les informations utiles qu'elle a bien voulu porter à l'attention de la commission au sujet de la mise en œuvre des conventions n^{os} 26 et 95. Il ressort de l'exposé du gouvernement du Nigéria que, dans le cadre de la mise en œuvre des instruments susmentionnés, il a élaboré de manière tripartite et inclusive la loi sur le salaire minimum et prend de manière progressive des mesures pour que la mise en œuvre des dispositions de cette loi soit étendue aussi bien dans les États que sur toute l'étendue du territoire de la République fédérale du Nigéria.

Entre autres actions dignes d'intérêt, l'élaboration d'un texte qui garantit la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire ainsi que la non-exploitation desdits salaires, texte qui donne également la latitude aux inspecteurs du travail d'effectuer des visites

au sein des entreprises et de traduire les récalcitrants devant les tribunaux du travail en cas de violation.

Par ces diverses mesures, le Nigéria réaffirme son engagement à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement du Cameroun sera donc reconnaissant à cette auguste commission de permettre à ce pays frère de poursuivre les réformes entamées et de rendre compte aux instances de contrôle de l'OIT lors de la présentation des futurs rapports.

Le gouvernement du Cameroun félicite et encourage le Nigéria à poursuivre les efforts entamés et souhaite que les conclusions relatives à ce cas œuvrent en faveur d'une meilleure application des conventions ratifiées au Nigéria.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le salaire minimum et la protection des salaires font partie d'une série de mesures, y compris la négociation collective, qui réduisent les inégalités, augmentent la stabilité et – lorsqu'elles sont correctement appliquées – agissent comme un rempart contre d'autres formes d'exploitation et créent les conditions du travail décent.

Les commentaires de la commission d'experts sur le champ d'application de la convention n° 26 au Nigéria font d'une certaine façon écho à notre expérience au Royaume-Uni. Comme le Nigéria, le Royaume-Uni exclut de nombreux travailleurs domestiques de notre propre salaire minimum national. La Commission des bas salaires (LPC), chargée de donner des avis au gouvernement sur les niveaux de salaire minimum, a recommandé qu'il soit mis fin à l'exclusion des travailleurs domestiques, eu égard à leur exploitation abusive. La LPC a interrogé des travailleurs domestiques et découvert des histoires poignantes sur les expériences vécues par des travailleurs domestiques au Nigéria, notamment des abus physiques et un traitement dégradant. Toutefois, ces travailleurs sont rémunérés très en deçà du niveau du salaire minimum, ce qui est une caractéristique de la pratique britannique.

Outre certains de ces abus, la confiscation des salaires est relativement facile à prouver, mais dès lors que le salaire minimum comporte une ambiguïté juridique en ce qui concerne les travailleurs domestiques, les employeurs peuvent échapper aux poursuites. Leur exclusion, comme le constate le propre blog du LPC, constitue un obstacle pour ces travailleurs lorsqu'ils tentent de protéger leurs droits.

De même, là où un paiement équitable et régulier des salaires n'est pas suffisamment appliqué, d'autres formes d'exploitation se greffent. Notant les commentaires de la commission d'experts sur la nécessité pour le gouvernement du Nigéria d'interdire l'irrégularité des paiements des salaires, nous évoquerons les problèmes d'application du salaire minimum dans la ville anglaise de Leicester, où nous constatons également de nombreuses autres formes d'exploitation du travail, jusqu'à et y compris l'esclavage moderne. De sérieux retards de paiement y sont fréquents. Le lien entre les difficultés financières générées par de tels retards et l'exploitation est manifeste et, selon les directives émises par le gouvernement britannique, le paiement différé des salaires est répertorié comme un facteur de risque d'esclavage moderne. Là encore, il s'agit d'une autre similitude avec la situation à laquelle sont confrontés les travailleurs du Nigéria, où des retards de paiement de plusieurs mois créent une culture de la dette et de la dépendance, laquelle, à son tour, exacerbe la vulnérabilité.

Nous voyons que là où des protections juridiques ou pratiques des niveaux et de la régularité des salaires sont absentes, le travail décent n'existe pas. Un salaire minimum, dont le champ d'application serait le plus large possible, et une protection efficace du paiement et

de la valeur des salaires sont des éléments essentiels de la réalisation du travail décent et de la justice sociale.

Membre gouvernemental, Kenya – La délégation kenyane remercie la distinguée République fédérale du Nigéria pour les réponses exhaustives et prometteuses aux observations de la commission d'experts en ce qui concerne la convention n° 26 et la convention n° 95.

Nous notons que les préoccupations principales soulevées par la commission d'experts, en particulier l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de l'application du salaire minimum, sont, comme prévu, traitées par la commission tripartite nationale et la législation pertinente.

Force est de constater par ailleurs la volonté du gouvernement de revoir la question lors du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national et nous espérons que les problèmes seront dûment traités.

Nous notons que la plupart des autres sujets évoqués par la commission d'experts ont trait à l'application pratique des dispositions législatives existantes. Il s'agit là d'une responsabilité qui n'incombe pas uniquement aux autorités compétentes, mais également aux partenaires tripartites et aux membres qui peuvent être concernés par l'application ou le défaut d'application des lois. À cet égard, nous rejoignons le point de vue du représentant du gouvernement, selon lequel les parties lésées, y compris les travailleurs, peuvent, en vertu de la loi, saisir soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs syndicats, les autorités compétentes, y compris les tribunaux, pour obtenir réparation des violations réelles ou alléguées au travail.

En conclusion, et compte tenu de ce qui précède, nous estimons que la plupart des problèmes évoqués par la commission d'experts peuvent être traités de manière globale dans le cadre des mécanismes tripartites nationaux et la législation pertinente et qu'il convient d'encourager toutes les parties intéressées à y recourir, dans leur intérêt.

Membre gouvernementale, Niger – Nous avons pris bonne note des informations fournies par le gouvernement du Nigéria devant la commission. Ces informations sont utiles pour apprécier les efforts fournis par ce pays pour mettre en œuvre les deux conventions objets de cette discussion.

Le Niger salue les efforts du Nigéria pour mettre en œuvre, en droit et en pratique, les conventions auxquelles il a volontairement souscrit, notamment la convention n° 26 et la convention n° 95. Aussi, le Niger félicite et encourage le gouvernement à engager un dialogue franc et sincère avec toutes parties prenantes concernées par la question. Nous espérons que la commission prendra en compte toutes les informations fournies par ces pays frères. Nous profitons de cette occasion pour demander au Bureau de continuer à appuyer à et assister le Nigéria dans ses efforts pour se conformer aux valeurs que véhiculent les normes internationales du travail adoptées au niveau de l'OIT.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie a pris note des informations fournies par le gouvernement de la République fédérale du Nigéria en réponse aux demandes de la commission d'experts sur l'application de la convention n° 26 et de la convention n° 95.

La Namibie salue les mesures prises par le gouvernement du Nigéria pour aller de l'avant avec les partenaires sociaux vers la résolution dans un esprit tripartite des défis à relever, car il est de notoriété publique que le Nigéria a ratifié, entre autres conventions, la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

En conclusion, la Namibie attend avec intérêt les conclusions impartiales de ce cas par la commission, sur la base des informations communiquées par le gouvernement du Nigéria.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Nigéria tient à remercier tous ceux qui ont contribué par leurs interventions. Nous notons tous les commentaires qui ont été faits et nous vous remercions tous pour l'ensemble de ces commentaires.

Avant de poursuivre, je souhaite corriger certaines informations qui ont été fournies ici et dont nous estimons qu'elles ne sont pas exactes. S'agissant de la question du taux de suicide dans le pays, je ne sais pas d'où l'orateur a obtenu les données, mais rien dans mon pays n'indique une augmentation du taux de suicide parmi les travailleurs à cause du non-paiement de leurs rémunérations ni que des travailleurs seraient contraints de dépenser leur salaire chez leurs employeurs. Des employeurs du Nigéria sont présents ici, et nous avons une loi, la loi sur le travail du Nigéria, dont l'article 2 stipule: «Aucun employeur ne doit imposer dans le contrat d'emploi d'un travailleur toutes conditions quant au lieu où, la manière dont, ou la personne chez qui, le salaire payé au travailleur doit être dépensé. Tout contrat entre un employeur et un travailleur contenant de telles clauses est illégal, nul et non avenu.» Nous voulons déclarer que, si de telles choses se produisent, nous invitons les travailleurs à les porter à l'attention du gouvernement afin que des mesures soient prises immédiatement.

D'autres informations évoquent le cas du gouvernement d'un État dont les arriérés de paiement totalisent jusqu'à dix-huit mois de salaire, ce qui – à mon avis – doit être vérifié, car nous ignorons si cette information est exacte.

Nous tenons à déclarer que, concernant la fixation du salaire minimum, le gouvernement du Nigéria ne s'est pas réveillé un matin et a décidé du montant du salaire minimum. Cela a résulté d'une entente tripartite, et chacun des éléments de cette loi sur le salaire minimum national a été accepté par tous et approuvé par tous avant son adoption. Le gouvernement ne travaille pas seul. Ce système de dialogue social au Nigéria est très dynamique. Le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs agissent ensemble en toute liberté et, si problème il y a, nous nous attendons à ce qu'il soit signalé à tous afin que nous puissions nous asseoir et en débattre de manière tripartite. Nous sommes surpris de voir ce cas ici car il n'a jamais été soumis au gouvernement. En tout état de cause, la loi sur le salaire minimum national en prévoit le suivi, ce suivi étant assuré par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, qui se réunissent pour la supervision de sa mise en œuvre. Sur les 36 États qui composent le pays, y compris le Territoire de la capitale fédérale, 32 États, y compris le Territoire de la capitale fédérale, appliquent le salaire minimum, et, sur les quatre qui restent, deux d'entre eux en ont démarré la mise en œuvre, de manière partielle, et nous espérons faire en sorte qu'ils mettent tous en œuvre la loi sur le salaire minimum national.

Par ailleurs, le Conseil consultatif national du travail a été tiré de sa léthargie. Il constitue un forum où toutes les parties prenantes se réunissent, y compris les gouvernements des États qui sont pointés du doigt ici. Ils sont membres du Conseil consultatif national du travail. Le conseil s'est réuni en mars. Avant la réunion, un ordre du jour a été distribué. En principe, si une telle question devait être soulevée, elle aurait dû être inscrite à l'ordre du jour, en présence de tous les intéressés, afin qu'ils puissent en débattre au forum; mais rien de tel ne s'est produit sinon l'information au gouvernement indiquant qu'une plainte sur ce point avait été présentée par les travailleurs.

Sur la question de la protection sociale, le gouvernement a travaillé intensément en pleine crise du COVID-19 et a continué de le faire ensuite. Le gouvernement a proposé diverses politiques d'aide aux familles, telles que l'extension des subventions aux ménages qui ont perdu leur entreprise en raison du COVID-19; la possibilité pour les entreprises qui ont

contracté des prêts d'en différer la période de paiement, ainsi que d'autres politiques qui ont été adoptées pour permettre aux familles de se remettre de l'impact du COVID-19 dans le pays. Le salaire minimum ne constitue pas à lui seul le filet de sécurité censé aider les travailleurs, d'autres programmes ont été mis en place par le gouvernement pour soutenir les familles et leur permettre de surmonter les séquelles du COVID-19.

En ce qui concerne la question du taux de chômage dans le pays, chacun sait qu'il s'agit d'un problème mondial, et mon gouvernement travaille assidûment à former ceux qui n'ont pas de qualifications pour s'assurer qu'ils en acquièrent afin qu'ils puissent devenir des travailleurs indépendants, gagner leur vie et subvenir aux besoins de leurs familles.

S'agissant du secteur informel, le gouvernement a créé un département chargé de veiller à sa formalisation et à le rendre visible afin que nous puissions le superviser et lui permettre d'être couvert par la protection sociale adéquate.

Membres employeurs – Les employeurs saluent les points de vue exprimés par plusieurs délégués et prennent note des informations communiquées le 16 mai 2022 par le gouvernement du Nigéria, ainsi que des précisions complémentaires fournies pendant notre séance aujourd'hui.

Tenant compte de la discussion, nous invitons le gouvernement: à 1) fournir des informations à la commission d'experts au sujet de la révision de la loi sur le salaire minimum national; 2) vérifier que tous les États sont en règle avec leurs obligations relatives au salaire minimum national; 3) continuer d'œuvrer avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs afin de finaliser la révision de la loi sur le travail, et de communiquer à la commission d'experts des informations sur les progrès obtenus dans ce sens; 4) fournir à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2022 des informations sur les mesures prises pour garantir le respect des articles 6, paragraphe 1, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention n° 95, notamment une copie de l'article 35 révisé de la loi sur le travail; 5) quant à l'obligation de notifier au travailleur des conditions de salaire avant l'entrée dans l'emploi, revoir la loi sur le travail, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, en vue de la mettre en conformité avec l'article 14 de la convention n° 95 et de fournir à la commission d'experts des informations sur les progrès réalisés à cet égard; enfin 6) continuer de travailler avec les partenaires sociaux à l'occasion de la mise en conformité des lois nationales avec les deux conventions, en tenant compte des réalités nationales au Nigéria, y compris de la nécessité de créer des entreprises durables, et demander l'assistance du BIT si besoin.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Nigéria, et souhaitons par ailleurs remercier ceux qui ont pris la parole et contribué à cette discussion.

Nous soulignons que le gouvernement du Nigéria est tenu de mettre en place un mécanisme de fixation du salaire minimum propre à assurer les salaires et d'établir un système de contrôle et de sanction, conformément aux conventions n^{os} 26 et 95.

Nous appelons le gouvernement à: i) étendre le champ d'application du salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus, aux établissements employant moins de 25 personnes, aux travailleurs payés à la commission ou à la pièce, ainsi qu'aux travailleurs saisonniers, tels les ouvriers agricoles; et à prendre des mesures garantissant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, y compris pour ce qui est de la couverture du salaire minimum; ii) mettre en place, avec l'assistance technique du Bureau, un système adéquat de surveillance et de sanction afin

d'assurer que le salaire minimum soit appliqué à tous les niveaux; iii) étendre le champ d'application des dispositions relatives à la protection du salaire minimum aux travailleurs domestiques et aux travailleurs à domicile; iv) revoir les dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail en vertu duquel le ministre du Travail peut autoriser le paiement différé d'une partie atteignant jusqu'à 50 pour cent des salaires des travailleurs, jusqu'à la fin de leur contrat, de manière à garantir aux travailleurs le droit de disposer librement de leur salaire, et le paiement de leur salaire à intervalles réguliers, conformément aux articles 6, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention n° 95 de l'OIT; v) réviser l'article 6 (1) de la loi sur le travail afin de le mettre en conformité avec l'article 7, paragraphe 2, de la convention n° 95; et vi) revoir l'article 7 (1) de la loi sur le travail de manière à garantir que les travailleurs seront informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions; conformément à l'article 14 a) de la convention n° 95. Nous invitons instamment au gouvernement à demander l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **consulter les partenaires sociaux sur la question de l'extension de la couverture du salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclues par la loi sur le salaire minimum national;**
- **veiller à ce que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, y compris en ce qui concerne le régime de salaire minimum;**
- **mettre en place un système efficace de supervision et de sanctions pour garantir l'application du salaire minimum national à tous les niveaux;**
- **consulter les partenaires sociaux sur la question de l'application de la protection des salaires des travailleurs domestiques;**
- **consulter les partenaires sociaux sur les dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail qui autorisent le ministre du Travail à reporter le paiement de 50 pour cent maximum du salaire d'un travailleur à la fin de son contrat, afin de garantir que les travailleurs jouissent de la liberté de disposer de leur salaire et du paiement régulier de ce salaire à des intervalles réguliers, conformément à l'article 6 et à l'article 12, paragraphe 1, de la convention n° 95; et**
- **consulter les partenaires sociaux au sujet de la modification des articles 6 (1) et 7 (1) de la loi sur le travail afin de se conformer à la convention n° 95.**

La commission prie le gouvernement de se prévaloir, sans délai, de l'assistance technique du Bureau pour assurer le respect des conventions en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Nouvelle-Zélande (ratification: 2003)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – La Nouvelle-Zélande ne s'est pas présentée devant la commission depuis de nombreuses années, mais nous nous réjouissons de pouvoir le faire à présent. Nous soutenons pleinement le rôle de la commission d'experts et de la présente commission en ce qui concerne l'administration du système de contrôle. Nous notons que le but de notre présence aujourd'hui est de fournir à la commission des informations supplémentaires sur le système des conventions de rémunération équitable, son objectif et ses buts. Nous espérons pouvoir fournir à la commission les informations dont elle a besoin et, le moment venu, prendre connaissance de ses conclusions.

J'aimerais tout d'abord dépeindre le contexte plus large des conventions de rémunération équitable (FPA) et expliquer comment le système de FPA s'articule avec la convention n° 98.

Premièrement, le système de FPA est le résultat d'un processus de longue haleine, réfléchi et inclusif. Il est également susceptible d'être modifié et perfectionné à mesure que le processus législatif se poursuivra au cours de cette année.

Les principaux éléments constitutifs du système de FPA sont fondés sur les recommandations d'un groupe de travail tripartite, qui a examiné de manière approfondie l'état du marché du travail et des systèmes d'emploi de la Nouvelle-Zélande en termes de résultats des négociations collectives. Ces systèmes se sont généralement montrés performants en matière de création d'emplois, de taux d'activité et de la qualité de l'emploi, à certains égards. Toutefois, il existe des faiblesses masquées et bien ancrées, telles que la répartition des gains, qui est inégale.

Dans les années quatre-vingt-dix, la Nouvelle-Zélande est passée d'un système de négociation centralisé à un système entièrement décentralisé, fondé sur la négociation à l'échelle des individus et des entreprises. Le taux de couverture des négociations collectives, qui était d'environ 70 pour cent, a chuté de façon spectaculaire pour atteindre environ 17 pour cent depuis lors. Les négociations multi-employeurs, qui couvraient autrefois plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre du secteur privé, sont tombées à 16 pour cent en deux ans.

Depuis lors, et malgré les réformes ultérieures, les preuves d'un «nivellement par le bas» dans certains secteurs se multiplient. La chute spectaculaire des taux de syndicalisation et l'absence de négociations sectorielles permettent aux entreprises de pratiquer des prix inférieurs à ceux de leurs concurrents en offrant de bas salaires ou en transférant les risques sur les salariés sans leur offrir de compensation correspondante. En raison de l'absence de négociations collectives multi-employeurs ou nationales, les salaires sont soumis à pression et les employeurs sont moins enclins à innover ou à accroître la productivité. En effet, ils peuvent tout simplement augmenter leurs profits en réduisant les salaires, plutôt qu'en adoptant d'autres stratégies.

C'est ainsi que nous avons assisté à une augmentation des emplois mal rémunérés et des mauvaises conditions de travail. Ces emplois n'ont pas offert aux travailleurs un emploi durable à plein temps ou des possibilités d'avancement. Les conséquences sont évidentes: la stagnation de la productivité et de la croissance des salaires en Nouvelle-Zélande, et l'écart entre les deux.

La volonté de flexibilisation du marché du travail a également entraîné une précarisation accrue des emplois et le développement des pratiques de location de main-d'œuvre, s'accompagnant d'une réduction des protections et des droits des travailleurs.

Ces résultats affectent par ailleurs de manière disproportionnée certains groupes de population tels que les Māori, les peuples du Pacifique, les jeunes et les personnes handicapées, qui sont surreprésentés dans des emplois où les bas salaires, les mauvaises pratiques sanitaires et de sécurité, la précarisation de l'emploi et le manque de qualifications posent des problèmes importants.

Paradoxalement, les employeurs néo-zélandais font actuellement face à une pénurie de personnel qualifié et sont sous pression pour embaucher des travailleurs et conserver leur personnel. Sur un marché du travail aussi tendu, les travailleurs devraient être bien placés pour négocier de meilleures conditions d'emploi. Pourtant, nous constatons un manque persistant de pouvoir de négociation des travailleurs dans certains secteurs.

Bien que tous ces facteurs et toutes ces faiblesses aient des causes extérieures au marché du travail, le gouvernement estime que la réglementation des relations professionnelles est un facteur clé. Les conditions d'emploi en Nouvelle-Zélande sont principalement négociées au niveau individuel, alors qu'il existe un déséquilibre de pouvoir inhérent entre employeurs et travailleurs. Les négociations collectives se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. De ce fait, moins de 20 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives, le taux de syndicalisation étant d'environ 17 pour cent.

Notre système ne favorise pas les négociations multi-employeurs, professionnelles ou intersectorielles efficaces à des niveaux qui permettraient de réduire de manière significative les effets négatifs de la crise, à savoir:

- bas salaires et faible augmentation des salaires;
- dissociation des salaires et de la croissance de la productivité;
- méthodes de travail peu efficaces;
- vulnérabilité;
- recours excessif aux conditions légales minimales en tant que norme, plutôt qu'aux conditions minimales négociées.

Telle a été notre expérience au cours des trente dernières années.

Pour résoudre ces problèmes, un groupe de travail tripartite a recommandé une stratégie visant à mettre en place un système de négociation sectorielle en Nouvelle-Zélande. Il a observé qu'il n'était pas possible de simplement «reprendre et transférer» les modèles de négociation sectorielle utilisés dans d'autres pays, en raison des circonstances et de l'histoire particulières de notre marché du travail. Le système de FPA est inspiré des recommandations du groupe de travail, et l'actuel projet de loi sur les conventions de rémunération équitable tient compte de notre situation particulière et des facteurs qui y ont conduit.

L'un des principaux objectifs du système de FPA est de susciter des changements durables et en profondeur au profit des travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés ou dans des secteurs où la négociation collective n'existe pas actuellement, ou, si elle existe, n'est pas efficace.

Les FPA ont pour but de créer un changement radical après plus de trente ans de négociations individuelles et au niveau de l'entreprise. Elles permettront de fixer de nouvelles

conditions minimales au niveau sectoriel ou professionnel par le biais d'un processus de négociation collective, qui pourra ensuite être amélioré par d'autres négociations collectives ou individuelles.

Les conditions de concurrence équitables offertes par les FPA devraient permettre aux entreprises d'améliorer les conditions de travail sans craindre que la concurrence ne casse les coûts de la main-d'œuvre et de les inciter à accroître leur rentabilité ou leur part de marché en investissant davantage dans la formation, la constitution de capital et l'innovation.

Nous pensons que les FPA devraient également améliorer les résultats pour les travailleurs vulnérables, en particulier les Māori, les peuples du Pacifique, les jeunes et les personnes handicapées, dont les conditions sur le marché du travail sont extrêmement difficiles.

Il est important de souligner que le système de FPA ne remplacera pas notre système actuel de négociation collective en vertu de la loi sur les relations professionnelles (ERA); il le complètera. Les caractéristiques spécifiques du système de FPA ne s'appliqueront qu'aux négociations menées dans le cadre de ce système et non de manière générale.

J'en viens maintenant aux points soulevés par la commission d'experts et d'autres parties concernées sur les FPA.

Certaines questions ont porté sur la manière dont les négociations d'une FPA peuvent être engagées. Elles peuvent l'être de deux manières.

Premièrement, par la voie de la représentation, dans le cadre de laquelle le soutien d'au moins 1 000 travailleurs ou employeurs, ou 10 pour cent des travailleurs ou employeurs couverts, est nécessaire. Ce seuil est peut-être plus bas que dans les systèmes d'autres pays, mais cela reflète nos niveaux relativement faibles de syndicalisation et de collectivisation. Si l'on fixait des seuils de représentation plus élevés, cette voie ne pourrait pas être empruntée dans les faits.

La deuxième possibilité consiste à évaluer la situation à l'aune du principe de l'intérêt public, en se fondant sur des critères légaux examinés par un régulateur indépendant. Ces critères peuvent inclure le fait que les travailleurs concernés reçoivent une rémunération faible ou inappropriée, ou qu'ils ont peu de pouvoir de négociation dans leur emploi. Le régulateur sera en mesure d'entendre les preuves et les soumissions des parties intéressées. L'administration des cadres législatifs de la négociation collective par une autorité compétente est une caractéristique commune et nécessaire des systèmes de négociation en général.

Compte tenu de l'objectif des FPA, le gouvernement estime qu'il est approprié que ce soient les travailleurs, par le biais des syndicats, qui, la première fois, engagent des négociations dans le cadre d'une FPA et proposent une couverture. Par la suite, la négociation de FPA dans la même profession ou le même secteur d'activité pourra toutefois être déclenchée par les employeurs ou les travailleurs.

En termes de couverture, les FPA s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs de la profession ou du secteur en question. L'extension des résultats négociés aux employeurs et aux travailleurs qui n'ont pas participé directement à la négociation initiale n'est pas non plus une caractéristique propre aux FPA; elle est également reconnue à l'article 5 de la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951. La commission d'experts a estimé que l'extension des conventions collectives n'est pas en soi incompatible avec la convention.

Nous savons que si les conditions minimales résultant des FPA ne s'appliquaient pas à tous les travailleurs et employeurs visés, elles n'atteindraient pas leur objectif d'amélioration des conditions du marché du travail en empêchant la sous-enchère et la concurrence fondées sur la réduction du coût de la main-d'œuvre.

Nous insistons à nouveau sur le fait qu'il s'agit ici de créer et de fixer des conditions minimales dans un secteur ou une industrie.

À terme, l'objectif des FPA est de fixer ces conditions minimales de travail dans les professions ou les industries où elles ne peuvent pas être négociées efficacement à l'heure actuelle. Un processus de négociation collective permet d'identifier, de négocier et, si possible, d'accepter les questions clés, mais il arrive que cela ne soit pas possible. C'est dans ce contexte que la fixation des termes de la FPA doit être considérée.

La fixation des conditions n'est pas le premier recours lorsque les parties rencontrent des difficultés lors des négociations. En cas de litige, les parties ont accès à une médiation indépendante. Si la médiation ne permet pas de résoudre le problème, l'une des parties peut s'adresser à un tribunal indépendant – l'Employment Relations Authority (Autorité chargée des relations professionnelles) – pour obtenir une recommandation non contraignante. Si les parties décident de ne pas accepter la recommandation, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander à cette autorité de prendre une décision contraignante fixant les termes de la FPA.

Lorsqu'elle fixera ces termes, l'autorité devra d'abord examiner quelles tentatives ont été faites pour résoudre le litige. Elle peut prescrire une médiation supplémentaire ou une autre procédure pour tenter de résoudre le litige. Ce n'est que si toutes les autres solutions raisonnables ont été épuisées, ou après écoulement d'un délai raisonnable, que l'autorité pourra alors fixer les termes de la FPA.

L'objectif de cette méthode est d'inciter les parties à résoudre leurs problèmes pour parvenir à un accord si tant est que cela soit possible, ce qui témoigne de l'importance des résultats sociaux plus larges recherchés par les FPA, et du fait qu'en fin de compte il peut ne pas être possible de relever le seuil des conditions minimales dans des professions ou des secteurs entiers sans un mécanisme permettant de fixer les conditions lorsque les négociations sont dans l'impasse.

Le gouvernement note que les organes de contrôle ont estimé que la fixation des termes d'une convention était permise dans certaines circonstances, notamment «lorsque, après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que l'impasse ne pourra être surmontée sans une intervention des autorités». Étant donné que le système de FPA introduit une nouvelle forme de négociation collective en Nouvelle-Zélande, le gouvernement prend également note des commentaires de la commission d'experts sur l'arbitrage en cas de première convention collective dans son Étude d'ensemble de 2012.

Un fait nouveau est à signaler depuis notre dernier rapport à la commission d'experts en 2021, à savoir l'introduction d'un élément de sauvegarde dans la législation.

Au début de l'année, le gouvernement a proposé de modifier la procédure à suivre dans les cas où le seuil permettant d'engager des négociations dans le cadre d'une FPA est atteint, mais que seule l'une des parties est en mesure de négocier collectivement. Dans ce cas, les partenaires tripartites auront d'abord la possibilité d'entamer des négociations au nom des travailleurs ou des employeurs, selon la nature du problème. Si toutefois cela n'était pas possible, la négociation n'aura pas lieu. C'est l'autorité indépendante chargée des relations professionnelles qui fixera les conditions minimales pertinentes.

Cette mesure illustre l'opinion du gouvernement selon laquelle si les conditions légales de fixation des normes minimales sectorielles sont remplies, l'impossibilité de mener des négociations collectives ne devrait pas y faire obstacle.

Pour conclure, je voudrais réaffirmer ce qui suit: l'objectif du système de FPA est d'améliorer les conditions des travailleurs, là où le système actuel de négociation collective n'est pas parvenu à le faire. Il s'agit de remédier à trente années de négociations décentralisées et fragmentées, et donc de résultats médiocres sur le marché du travail pour certains groupes de travailleurs. Ces propositions ont été conçues pour remédier à ces lacunes, grâce à un long processus de consultation tripartite. En définitive, ce système consiste à fixer des conditions minimales de travail dans certains secteurs ou industries par la négociation collective, dans la mesure du possible.

Les FPA sont destinées à compléter, et non à remplacer, le système actuel de négociation collective en Nouvelle-Zélande – qui est conservé et continuera à fonctionner. Les FPA visent plutôt à résoudre un problème particulier. Au-delà, le cadre actuel de négociation collective existera sans changement. La législation relative aux FPA est actuellement examinée par une commission parlementaire spéciale et est susceptible d'être modifiée avant son adoption.

Nous nous réjouissons d'entendre les points de vue émis lors de cette discussion. Nous prendrons soigneusement en compte les commentaires de la commission dans son rapport final.

Membres travailleurs – C'est la toute première fois que la commission débat de l'application de la convention en ce qui concerne la Nouvelle-Zélande. La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention en 2003.

Avant l'entrée en vigueur de la loi sur les contrats de travail (Employment Contracts Act, ECA) en 1991, la Nouvelle-Zélande s'appuyait principalement sur la négociation collective et les décisions arbitrales («awards») pour fixer des normes minimales. Du jour au lendemain, le système centralisé de relations professionnelles du pays a été remplacé par un système fondé sur des contrats de travail individuels. Au cours des quatre années qui ont suivi l'adoption de l'ECA, la couverture de la négociation collective a été divisée par deux, passant d'environ 60 pour cent à 30 pour cent. Le taux de syndicalisation a également diminué, passant de 46 pour cent à 21 pour cent au cours de cette période.

Aujourd'hui, le taux de couverture de la négociation collective est de 15 pour cent et le taux de syndicalisation de 18 pour cent. La Nouvelle-Zélande est ainsi l'un des trois uniques pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) où le taux de syndicalisation est supérieur au taux de couverture conventionnelle.

De 1989 à 2021, la productivité du travail dans l'ensemble de l'économie néo-zélandaise a augmenté de 76 pour cent par rapport aux salaires. L'ECA, axée sur les entreprises, a considérablement limité le pouvoir de négociation des travailleurs et, ce faisant, a dissocié la croissance de la productivité de la croissance des salaires. Ce n'est donc pas un hasard si, au cours de cette période, la Nouvelle-Zélande a connu l'une des plus fortes augmentations des inégalités de revenus au sein de l'OCDE. C'est dans ce contexte que nous saluons les initiatives législatives du gouvernement visant à encourager et à promouvoir la négociation collective, conformément à l'article 4 de la convention.

Nous prenons note avec satisfaction des mesures proposées dans le cadre du projet de loi sur les travailleurs de l'industrie cinématographique, qui permettront à tous les travailleurs du cinéma et de la télévision, quel que soit leur statut d'emploi, de jouir pleinement des droits que leur confère la convention.

En ce qui concerne les modifications apportées à l'ERA en 2018, nous saluons la révision des articles 31 et 33, qui renforcent l'obligation de négocier de bonne foi, et ces modifications obligent les partenaires à la négociation à conclure une convention collective, à moins d'une véritable raison fondée sur des motifs raisonnables.

Nous notons également, entre autres, que ces modifications visent tout particulièrement à écarter les situations où l'une des parties est simplement opposée par principe et par idéologie à la négociation, ou si elle ne s'engage que dans un semblant de négociation.

Ces dispositions ne font pas du règlement du litige une obligation, car les négociations de bonne foi ne débouchent pas nécessairement sur une convention collective. Toutefois, il est évident que si les parties négocient de bonne foi, elles devraient être en mesure de fournir de véritables raisons quant à leur impossibilité de conclure un accord. Comme la commission d'experts l'a précédemment noté, l'obligation de négocier de bonne foi n'implique pas l'obligation de parvenir à un accord, mais elle prévoit diverses obligations pour les parties, notamment celle de s'efforcer de parvenir à un accord et d'éviter les attermolements injustifiés dans la négociation. Par conséquent, nous pensons que le nouveau critère de la raison réelle transpose suffisamment dans la législation l'obligation de bonne foi prévue par la convention.

En ce qui concerne l'article 50J de l'ERA, nous comprenons que cette disposition permet aux tribunaux de fixer les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation n'ont pas été en mesure de conclure un accord.

Le gouvernement indique que la présente section prévoit un recours de dernier ressort en cas de manquement grave à l'obligation de bonne foi. Dans de tels cas, l'Autorité chargée des relations professionnelles peut prendre une décision fixant les dispositions de la convention collective pour autant que cinq des conditions prescrites soient remplies, notamment si le manquement était suffisamment grave et persistant pour compromettre de manière significative la négociation.

Cette disposition n'a été invoquée qu'une seule fois en quinze ans. En l'espèce, le syndicat a engagé des négociations en octobre 2013 et l'autorité a fixé l'accord en juin 2018. L'autorité et le tribunal ont estimé que l'employeur remplissait les critères de l'article 50J en matière de manquement grave et persistant. Le syndicat a essayé la négociation directe, la médiation, la facilitation et même le procès pour parvenir à un accord. L'employeur a fait de l'obstruction continue pendant cinq ans. Cette affaire démontre parfaitement pourquoi l'intervention du tribunal en dernier recours est nécessaire pour remédier aux pratiques abusives en matière de négociation collective. En effet, comme l'a précédemment estimé la commission d'experts, l'arbitrage obligatoire est autorisé par la convention lorsqu'après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que le blocage ne sera pas levé sans une initiative des autorités.

Permettez-moi maintenant de vous parler des FPA. Le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable a été présenté au Parlement le 29 mars 2022 et suit actuellement le processus parlementaire. Le système proposé dans le cadre du projet de loi réunira les employeurs et les syndicats d'un secteur pour négocier des conditions minimales pour tous les salariés de ce secteur ou de cette profession.

L'objectif visé est de promouvoir la négociation collective, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés et vulnérables, dont la représentation syndicale est particulièrement faible. Le système de FPA a été conçu sur la base des recommandations du groupe de travail sur les FPA, un organe tripartite. Le groupe de travail était particulièrement préoccupé par le nivellement par le bas de l'économie en l'absence de normes minimales

adéquates. Après avoir examiné divers modèles, le groupe de travail tripartite a recommandé un système adapté au contexte social et économique particulier de la Nouvelle-Zélande.

Nous considérons que l'adoption éventuelle des FPA est une mesure positive bienvenue qui offre la possibilité de négocier à des niveaux supérieurs. Ce faisant, le gouvernement remplit son obligation de promouvoir volontairement la négociation collective libre et volontaire en vertu de la convention. Les FPA viendront compléter le système actuel de négociation au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne l'engagement de la négociation d'une FPA, chaque partie peut et doit le faire si ce n'est la première fois où seuls les syndicats ont cette faculté. Cette disposition est conforme à une pratique nationale de longue date. Les syndicats peuvent engager la procédure de FPA s'ils atteignent un seuil de représentation de 10 pour cent ou de 1 000 travailleurs couverts ou s'ils satisfont à un critère d'intérêt public déterminé par l'autorité, organisme indépendant.

Compte tenu du faible taux de syndicalisation dans les pays, ces seuils répondraient à tout critère de représentation suffisante. Prenant note des commentaires de la commission d'experts sur cette question, nous voulons croire que le gouvernement engagera un dialogue constructif avec les partenaires sociaux afin d'examiner toutes les questions en suspens relatives à la conduite de négociations de FPA.

De fait, le mécanisme de négociation d'une FPA est précisément mis en place pour faciliter les négociations de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord. Les grèves ne sont pas autorisées dans le cadre du système de FPA et le projet de loi sur les FPA exige de l'autorité qu'elle fournisse des services complets d'aide à la négociation à l'appui de relations salariales équitables. Compte tenu de cela, il est évident que la détermination d'une FPA par les autorités n'est possible qu'en dernier recours et uniquement lorsqu'il est impossible de sortir d'une impasse sans que les autorités interviennent. En effet, sans la possibilité de convoquer une action collective, une intervention extérieure est peut-être la seule option pour sortir de l'impasse, à l'instar des situations où l'arbitrage obligatoire est appliqué pour résoudre les conflits dans les services essentiels où les grèves sont interdites.

Une fois qu'une FPA est adoptée, elle s'applique à l'ensemble du secteur ou du groupe professionnel visé. Compte tenu de l'objectif général du système de FPA, il est clair que l'absence de toute procédure d'extension des avantages pourrait donner lieu à deux catégories de salariés – ceux couverts par l'accord, et les autres –, ce qui se traduirait par une concurrence salariale déloyale.

La recommandation n° 91 énonce clairement plusieurs principes relatifs à l'extension des conventions collectives, pratique courante dans de nombreuses juridictions, y compris la mienne. Par conséquent, nous nous félicitons du fait que les FPA seront essentiellement déclarées *erga omnes* pour les employeurs et les employés syndiqués et non syndiqués qui relèvent du champ d'application des conventions. Nous voulons croire que le gouvernement tiendra compte des observations des employeurs et des travailleurs auxquels les conventions seront applicables.

En conclusion, si les FPA sont adoptées et mises en œuvre efficacement, elles permettront enfin de relever les normes pour des milliers de travailleurs dans des secteurs en proie à des bas salaires, à de mauvaises conditions de travail et à d'autres vulnérabilités. Les entreprises bénéficieront également d'une meilleure coordination sectorielle. Les FPA peuvent engendrer une tendance à la hausse des salaires et des conditions de travail, sans qu'aucun employeur

soit en mesure de couper l'herbe sous les pieds de la concurrence en réduisant le coût de la main-d'œuvre.

Membres employeurs – La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention en 2002 et la commission d'experts n'a émis que deux observations sur l'application de la convention par le gouvernement de la Nouvelle-Zélande en droit et dans la pratique, en 2006 et plus récemment en 2021. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, les membres employeurs notent que la commission a formulé des commentaires sur quatre points. Nous ne ferons pas de commentaires sur le premier point concernant le champ d'application de la convention ni sur le dernier concernant le COVID. À notre avis, ces points ne sont pas pertinents pour débattre du fond du problème à l'examen.

Les membres employeurs considèrent que l'importance de ce cas est centrée sur la question de la négociation collective et des conventions de rémunération équitable. En guise de contexte, comme l'ont mentionné les autres orateurs, la Nouvelle-Zélande a présenté le projet de loi de 2022 sur les conventions de rémunération équitable, dans le but de remplacer la loi sur les relations professionnelles. Le nouveau projet de loi propose l'établissement de FPA, comme on les appelle, qui couvriront un secteur d'activité ou une profession entière. Plus important encore, le projet de loi instaure un système de négociation collective dans lequel les employeurs, à titre individuel, n'ont aucun contrôle sur la portée, la couverture ou les conditions d'emploi des travailleurs qui sont leurs propres salariés.

En ce qui concerne le premier point, relatif à l'article 4, à savoir la promotion de la négociation collective et le caractère volontaire de la négociation collective, les membres employeurs rappellent que cet article prévoit que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent être prises pour encourager et promouvoir le plein développement et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre employeurs ou organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de réglementer les conditions d'emploi par voie de conventions collectives.

La commission a pris note des observations détaillées de Business New Zealand (BusinessNZ) et de l'Organisation internationale des employeurs indiquant que les articles 31, 33 et 50J de la loi obligent les parties à conclure une convention collective et que la mise en place des FPA supprimera effectivement le droit à la liberté d'association et à la négociation collective pour les employeurs qui seront obligatoirement liés par des contrats de travail des salariés, négociés par des organisations dont ils ne sont pas membres. En particulier, les articles 31 et 33 prévoient qu'un syndicat et un employeur négociant une convention collective sont tenus de conclure une convention collective, à moins qu'il existe une véritable raison fondée sur des motifs raisonnables de ne pas le faire. En outre, l'article 50J permet aux tribunaux de fixer obligatoirement les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation ne parviennent pas à s'entendre.

Les membres employeurs estiment qu'il est clair que ces deux dispositions imposent aux parties l'obligation de conclure et constituent donc un arbitrage obligatoire imposé aux parties, contraire au principe de liberté et de volontariat énoncé à l'article 4 de la convention. Nous notons que le gouvernement a fait valoir que la modification des articles 31 et 33 visait à garantir que les parties tentent véritablement de parvenir à un accord, mais ne seront pas obligées de conclure un accord si la raison de ne pas le faire est fondée sur des motifs raisonnables. Le gouvernement a également noté que l'article 50J ne s'applique pas, sauf lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une question particulière ou de manière plus générale. Le gouvernement a indiqué que l'article 50J prévoit un recours de dernier ressort pour manquement grave et persistant au devoir de bonne foi.

Les membres employeurs estiment que l'obligation de conclure une convention collective limite clairement le caractère volontaire et le supprime entièrement en cas d'impossibilité de démontrer que le critère de la raison réelle peut être satisfait. En outre, ces dispositions n'offrent pas à l'employeur la souplesse nécessaire pour négocier collectivement. Une fois la négociation engagée, le processus imposé par les obligations de bonne foi doit être suivi jusqu'à sa conclusion logique, quel que soit le nombre de salariés concernés par le résultat.

La garantie du caractère volontaire de la négociation collective est indissociable du principe de négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme à promouvoir en vertu de l'article 4 de la convention ait un sens.

À cet égard, les membres employeurs demandent au gouvernement de revoir et de modifier sans tarder ces dispositions en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, en vue de garantir que ces dispositions respectent pleinement le droit de négocier collectivement de manière libre et volontaire, tel qu'il est consacré et garanti par l'article 4 de la convention.

En ce qui concerne le second point, relatif aux FPA, la commission a noté que la mise en place de FPA couvre tous les salariés d'une industrie ou d'une profession et permet uniquement à un syndicat d'engager un processus de négociation en la matière. En substance, les employeurs n'ont pas la possibilité de se retirer de ces accords et tout litige sera soumis à un arbitrage obligatoire sans possibilité de recours contre les conditions fixées.

Le groupe des employeurs note que le gouvernement a fait valoir que l'objectif des FPA est de créer un nouveau mécanisme de négociation permettant de fixer des conditions minimales contraignantes au niveau du secteur ou de la profession. Le gouvernement a fait valoir que ces accords contribueront à renforcer les normes minimales nationales et à fournir un nouveau plancher pour les conventions collectives au niveau de l'entreprise lorsqu'une convention de rémunération équitable a été conclue, améliorant ainsi les conditions des salariés qui ont un faible pouvoir de négociation.

Le groupe des employeurs note que l'arbitrage obligatoire dans les cas où les parties ne sont pas parvenues à un accord est généralement contraire aux principes de la négociation collective. L'arbitrage obligatoire n'est acceptable que dans certaines circonstances particulières, à savoir: les services essentiels au sens strict du terme; en cas de conflit dans la fonction publique; et/ou après des négociations prolongées et infructueuses; ou encore en cas de crise aiguë.

Les membres employeurs estiment que le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable est très préoccupant, dans la mesure où il permet au gouvernement de superviser tout un processus de négociation collective. En effet, ce projet de loi imposera arbitrairement les résultats de la négociation collective à des centaines, voire des milliers d'employeurs et à leurs salariés, qu'ils demandent ou non une telle couverture ou qu'ils soient représentés par un syndicat ou une organisation patronale. En particulier, la nécessité d'un arbitrage obligatoire lorsqu'aucun accord ne peut être conclu par les parties est bien trop générale et porte atteinte au principe de négociation collective libre et volontaire garanti par la convention.

Par conséquent, les membres employeurs exhortent le gouvernement à soumettre le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable à la commission d'experts afin qu'elle puisse l'examiner. Les employeurs exhortent également le gouvernement à revoir et à modifier sans tarder le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, en

consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de s'assurer qu'il est en fait pleinement conforme aux dispositions de la convention.

Je conclurai en notant que les violations de la convention – à notre avis – sont graves et importantes et, de fait, dans ses propres documents le gouvernement a ouvertement reconnu qu'il a l'intention de contrevenir à cette convention fondamentale de l'OIT en adoptant cette législation et a différé ses réponses à l'OIT à ce sujet. En outre, le processus de FPA proposé bafoue les droits des travailleurs et des employeurs à la liberté d'association et remet en cause le principe de négociation libre et volontaire consacré par la convention.

Membre travailleur, Nouvelle-Zélande – Je tiens tout d'abord à souligner que les FPA ne remplaceront pas les négociations collectives ordinaires ou les négociations individuelles en Nouvelle-Zélande et n'interfèrent pas avec celles-ci. Elles ne sont pas remplacées, comme l'a suggéré l'oratrice précédente. Elles sont tout à fait distinctes et tous les travailleurs légalement employés en Nouvelle-Zélande devront continuer à négocier leur contrat de travail, comme ils l'ont toujours fait, qu'une FPA existe ou non. Personne ne peut être employé dans le cadre d'une FPA, car les FPA ne sont pas des contrats de travail mais simplement un ensemble de normes minimales au-delà desquelles les contrats de travail ordinaires sont conclus. En clair, le système existant et inchangé de négociation des contrats de travail, en vertu de la loi sur les relations professionnelles, constitue la forme volontaire de négociation prévue par l'article 4 de la convention.

L'élaboration des FPA a été confiée à un groupe de travail tripartite présidé par l'ancien Premier ministre et Président de la CIT, M. Jim Bolger. J'étais membre du groupe de travail et nous avons rapidement identifié les problèmes inhérents à notre système actuel, qui se caractérise par une absence totale de normes professionnelles, un taux de syndicalisation inférieur à 20 pour cent et aucun mécanisme d'extension. Nous avons pu constater que la logique de notre système entraîne un inévitable nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail, car dans une économie ouverte et concurrentielle, les entreprises se font d'abord concurrence sur les prix plutôt que sur l'innovation et la qualité. Il est devenu évident que les employeurs qui négocient des conventions collectives décentes ne peuvent pas se livrer à une concurrence loyale dans un environnement où il n'y a pas de normes professionnelles ni de règles du jeu équitables; ainsi, nous pouvions constater que les syndicats et les conventions collectives sont devenus eux-mêmes des cibles d'attaque et/ou sont farouchement évités par les employeurs qui cherchent à concurrencer d'autres entreprises non syndiquées à bas salaires. En bref, sans normes sectorielles telles que les FPA, les travailleurs, les négociations collectives et les bons employeurs sont tous vulnérables et en danger.

Notre groupe de travail tripartite a repris les recommandations de l'OCDE dans la publication de 2018 intitulée «La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail». L'OCDE a recommandé un modèle qui combine la négociation au niveau de l'entreprise en plus des normes sectorielles, car ce modèle permet d'obtenir de bonnes performances en matière d'emploi, de meilleurs résultats en matière de productivité et des salaires plus élevés par rapport à des systèmes décentralisés comme ceux actuellement en vigueur en Nouvelle-Zélande. Le groupe de travail a donc conçu les FPA en conséquence, en tenant compte des caractéristiques propres à la Nouvelle-Zélande et a proposé un système qui «compléterait, et non remplacerait, le système standard existant en matière de relations professionnelles».

Alors que les dirigeants de BusinessNZ, dans un moment d'inattention, ont publiquement reconnu que les FPA conduiraient à des salaires plus élevés, leur discours a largement consisté

à donner une mauvaise interprétation de la nature des FPA et à les confondre avec notre système de négociation collective existant; nous venons encore de l'entendre de la part des employeurs. Ces derniers continuent d'insister sur le fait que les FPA conduiront à davantage de grèves, même si les grèves ne sont pas autorisées dans le cadre de ces conventions. BusinessNZ a déclaré que les FPA sont trop compliquées et insiste sur le fait que les parties seront incapables de former efficacement des groupes de négociation. Pourtant, de nombreux exemples en Nouvelle-Zélande prouvent le contraire. Par exemple, lorsque le tribunal du travail a récemment invité les employeurs et les syndicats du secteur des soins et de l'assistance à négocier une norme sectorielle pour la fixation de taux de salaires égalitaires, nous nous sommes organisés rapidement, efficacement et concrètement en groupes de négociation représentant plus de 65 000 travailleurs, et pas seulement des membres syndicaux, mais 65 000 travailleurs et plus de 1 000 employeurs privés et d'ONG, allant de sociétés multinationales à de petites organisations familiales à but non lucratif, et nous avons préparé les négociations et la ratification exactement de la même manière que ce qui est envisagé dans le système de FPA et nous avons abouti à un accord important, qui a fixé un nouveau plancher pour les travailleuses vulnérables en termes de salaire, de formation et de dialogue renforcé entre les partenaires sociaux. Remarquez que BusinessNZ n'était pas de la partie.

La position de BusinessNZ n'est pas seulement confuse; elle est également incohérente. L'organisation a déjà accepté deux mécanismes juridiques en Nouvelle-Zélande auxquels les FPA proposées ressemblent de très près, à savoir dans l'industrie cinématographique et la loi sur l'égalité des salaires, qui a été modifiée. Ces deux mécanismes reposent sur un processus qui ressemble beaucoup à celui des FPA. Ils établissent des normes minimales par le biais de négociations entre employeurs et syndicats, sous couvert de l'obligation de fixer les conditions de travail et en l'absence du droit de grève. BusinessNZ a également mal interprété le processus dans lequel nous sommes engagés et, ici, dans cette salle, au sein de la commission, a déclaré publiquement il y a quelques semaines, dans notre plus grand quotidien, que la Nouvelle-Zélande figurait sur la liste des «pires cas de violation» de l'OIT, et ce avant même que la liste restreinte ne soit publiée, avertissant la population néo-zélandaise que l'OIT pourrait aller jusqu'à poursuivre la Nouvelle-Zélande.

Ces objections des employeurs aux FPA sont dénuées de sens. Il n'y a rien de mal ou d'inhabituel à ce que des normes professionnelles minimales soient fixées et s'appliquent à tous. C'est ainsi que les normes ont toujours fonctionné. Suggérer que les normes minimales devraient être volontaires, et que les employeurs devraient pouvoir s'y soustraire, va à l'encontre du concept même de normes, ce qui est absurde. Rien dans la convention n'empêche les États Membres de l'OIT d'adopter des lois permettant de fixer des normes minimales obligatoires dans tous les secteurs, pour autant que les dispositions relatives à la négociation collective volontaire soient maintenues, comme c'est le cas en Nouvelle-Zélande. Il n'y a pas non plus de problème à ce que l'Autorité chargée de l'emploi fixe les termes de ces normes en cas d'impasse dans les négociations, lorsque toutes les autres options ont été épuisées. Les États Membres ont des normes sectorielles et il est temps que la Nouvelle-Zélande fasse de même.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Comme l'a dit la porte-parole des employeurs, il s'agit d'un cas grave, d'autant plus que la Nouvelle-Zélande est un Membre fondateur de l'OIT et qu'elle s'emploie depuis longtemps à faire respecter les normes de cette organisation.

En 2017, le gouvernement a fait part de son intention de mettre en place des FPA et en mars 2022, il a présenté le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable pour concrétiser son intention. Un groupe de travail tripartite a élaboré le cadre qui a permis de

déboucher sur le projet de loi, mais il convient de préciser ici que les membres employeurs de ce groupe étaient en désaccord avec les vues de la majorité et ne sont pas d'accord avec le résultat global de ce rapport.

Le projet de loi nie clairement la liberté d'association et le droit de négocier librement et volontairement aux employeurs et aux travailleurs; de fait, seuls les syndicats peuvent engager les négociations d'une FPA. Les employeurs n'ont pas leur mot à dire pour le premier accord, après avoir satisfait aux critères permettant que soit lancé le processus, à savoir le critère de représentativité ou le critère d'intérêt public.

Les critères de représentativité de 1 000 membres syndiqués ou de 10 pour cent de la main-d'œuvre concernée sont si bas qu'ils en sont grotesques. Si toutefois ces critères n'étaient pas remplis, le syndicat peut demander la négociation d'une FPA en invoquant l'intérêt public. Après évaluation, le ministère de l'Innovation commerciale et de l'Emploi décidera si le critère de l'intérêt public est rempli, mais, chose étonnante, il n'est pas tenu de consulter la population. À titre d'exemple, la Nouvelle-Zélande compte plusieurs centaines de milliers d'employés de bureau. Un seul syndicat dans ce pays compte plus de 1 000 employés de bureau, et il aura le droit unilatéral d'établir les conditions de travail de centaines de milliers d'employés de bureau qui ne sont pas membres du syndicat et qui n'auront pas voix au chapitre. Ils ne peuvent pas se retirer et ils ne peuvent pas dire qu'ils ne veulent pas être associés. Ainsi, les 29 autres syndicats qui couvrent les employés de bureau pourraient être privés de la possibilité de représenter leurs propres membres.

Les syndicats qui engagent le processus décident si la FPA sera un document sectoriel ou professionnel, et quelle sera sa portée.

En l'absence d'une partie patronale convenablement représentée, les syndicats pourront porter leur demande de FPA directement devant l'autorité judiciaire qui fixera les termes de la convention. Dans ce cas, les employeurs ne seront pas du tout représentés. De plus, il n'existe aucun droit de recours contre une telle décision.

Le projet de loi prévoit également qu'un deuxième échec, ou l'absence de vote de ratification, renverra l'accord devant l'autorité judiciaire, à nouveau pour décision. Le vote d'un employeur contre une FPA perd ainsi tout son sens.

Contrevenant encore davantage au principe de la négociation libre et volontaire, le gouvernement contrôlera le processus, le rendant encore moins libre et volontaire. Par exemple, le ministère de l'Innovation commerciale et de l'Emploi approuvera l'engagement de négociations en vue d'une FPA, aidera à gérer le processus, vérifiera tout accord et transposera les accords dans la législation.

Depuis le 31 juillet 2019, le gouvernement n'a répondu à aucune des demandes répétées de l'OIT pour une explication de ses actions et propositions concernant FPA. En effet, une réponse selon laquelle le gouvernement attendrait que BusinessNZ dépose une plainte avant de répondre à l'une des préoccupations soulevées au cours des deux années précédentes laisse supposer une stratégie délibérée d'évitement.

Le gouvernement a ouvertement reconnu qu'il a l'intention de contrevenir aux principes de la convention. Le gouvernement a même reconnu, dans un document du Cabinet accessible au public, qu'il enfreindra les principes liés à la liberté d'association, à la négociation volontaire et à l'arbitrage parce qu'il considère que cela est nécessaire pour atteindre ses objectifs.

Selon nous, le gouvernement fait en réalité un pied de nez au système de contrôle de l'OIT, car rester fidèle à ce système contrecarrerait ses objectifs, des objectifs qui bafouent les

droits à la liberté d'association et le droit à la négociation collective libre et volontaire des travailleurs et des employeurs de tout le pays. Ceci est très préoccupant.

Quand un pays n'est pas mis en cause lorsqu'il proclame son intention de contrevenir à une convention fondamentale, cela constitue un sérieux défi à l'intégrité du mécanisme de contrôle de l'OIT. La Nouvelle-Zélande n'est pas n'importe quel pays, c'est une économie démocratique développée et un Membre fondateur de l'OIT. Nous, au sein de cette commission, constituons l'organe qui défend le système et assure son intégrité. Nous ne devons pas laisser un défi aussi grave pour le système sans réponse. Si nous ne contestons pas quelque chose d'aussi délibéré, à quoi bon être ici?

Dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs de toute la Nouvelle-Zélande, et pour préserver l'intégrité du système de contrôle de l'OIT, nous demandons instamment à cette assemblée de condamner les actions du gouvernement de la Nouvelle-Zélande dans les termes les plus vigoureux possibles.

Membre travailleuse, Australie – L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont voisines, nos liens sont profonds et nous partageons de longue date des traditions et des stratégies dans de nombreux domaines, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs et nos systèmes de normes et de protections minimales.

Le cadre des relations professionnelles en Australie repose sur trois niveaux. Le premier comprend des droits minimums fondamentaux dans la législation et un salaire minimum. Le second, plus de 100 «awards» (décisions arbitrales) sectoriels et professionnels qui instituent des normes minimales pour des secteurs et des professions spécifiques. Ces accords définissent un socle minimum pour des questions telles que les taux de rémunération, la durée de travail, le travail en équipe et les heures supplémentaires, ainsi que des éléments tels que les pauses, les dispositions en matière de congés et la composition des équipes.

À cela s'ajoute un troisième niveau, celui de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Par le passé, l'Australie et la Nouvelle-Zélande avaient en commun un système global de décisions arbitrales offrant un socle minimal essentiel à la grande majorité des travailleurs des deux pays. Nos chemins se sont séparés en 1990, lorsque la Nouvelle-Zélande a complètement aboli son système de décisions arbitrales.

Lorsque la Nouvelle-Zélande a démantelé son dispositif de protection sociale par secteur d'activité, les inégalités ont augmenté et les salaires ont baissé. En l'absence d'un ensemble de normes minimales sectorielles, les travailleurs néo-zélandais ont vu leur capacité à négocier des contrats d'emploi fortement affaiblie et, par conséquent, leur niveau de vie s'est considérablement dégradé.

Les salaires moyens en Nouvelle-Zélande sont aujourd'hui nettement inférieurs à ceux de l'Australie, ce qui s'explique en partie par l'absence d'un solide filet de sécurité. En comparaison, l'Australie dispose d'un filet de sécurité par secteur d'activité auquel les employeurs ne peuvent se soustraire, même s'ils le souhaitent. Les travailleurs australiens en dépendent.

Les FPA combleront une lacune dans le système néo-zélandais, et nous partageons entièrement l'avis du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, selon lequel le système de FPA crée un filet de sécurité indispensable, à l'instar de notre système moderne de décisions arbitrales.

Les FPA et les décisions arbitrales («awards») ont beaucoup de points communs: ils offrent tous deux une protection intermédiaire importante entre la fixation d'un salaire minimum légal et la négociation au niveau de l'entreprise. Ils couvrent tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, et prévoient tous deux un ensemble complet de conditions générales.

Il existe cependant une différence importante. Les FPA mettent davantage l'accent sur le fait que les parties doivent faire tout leur possible pour parvenir à un accord bien avant d'inviter un tiers indépendant à fixer les taux et les conditions, alors que le système des décisions arbitrales est construit autour d'un processus de fixation obligatoire.

Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, les employeurs devront seulement négocier de bonne foi et des accords seront conclus. L'arbitrage n'intervient que pour garantir la protection des travailleurs vulnérables. Il est donc d'autant plus choquant que ce qui semble être une affaire manifestement politique et sans fondement ait été présenté à cette commission. Alors que cette commission a une telle liste de cas extrêmes de violation des normes, avec des conséquences souvent mortelles pour les travailleurs.

Les FPA rempliront une fonction comparable à celle des «awards» en Australie, et avec elles, le système de relations professionnelles de la Nouvelle-Zélande aura à nouveau beaucoup plus en commun avec celui de l'Australie. Notre évaluation des FPA est qu'elles vont en fait promouvoir et soutenir la négociation collective et le droit des travailleurs à s'organiser.

Les normes minimales ne devraient jamais être volontaires. Les FPA constituent un mécanisme efficace et sont essentielles pour protéger les travailleurs les plus vulnérables et les moins bien payés. Elles doivent être correctement évaluées dans le cadre du mécanisme de fixation des salaires et des conditions minimales et être conformes aux conventions fondamentales.

Membre travailleuse, Samoa – Je suis fière de prendre la parole pour soutenir le travail du gouvernement de la Nouvelle-Zélande sur les conventions de rémunération équitable. Les FPA seront des instruments importants pour mener des normes de travail décent et seront particulièrement bénéfiques pour nos travailleurs migrants dans ce pays.

Chaque année, 60 000 personnes originaires du Pacifique se rendent en Nouvelle-Zélande dans le cadre du programme des employeurs saisonniers reconnus (RSE) pour travailler dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Les personnes originaires du Pacifique apprécient ces opportunités et nous voulons également nous assurer que le travail de nos ressortissants en Nouvelle-Zélande est décent, sûr et équitable.

Nos ressortissants samoans et tous les autres travailleurs migrants du Pacifique en Nouvelle-Zélande sont vulnérables. En réalité, ils ne peuvent pas engager des négociations individuelles ou collectives efficaces et équitables en vertu de la loi sur les relations professionnelles de la Nouvelle-Zélande et, comme ce pays ne dispose pas d'un ensemble de normes sectorielles minimales, nos concitoyens ne reçoivent pas de salaires équitables et ne bénéficient pas de conditions d'emploi décentes dans le cadre du régime RSE. C'est pourquoi il est si important que le gouvernement de la Nouvelle-Zélande cherche de nouvelles façons de relever les normes dans des secteurs entiers.

Pendant la pandémie de COVID-19, alors que les employeurs recherchaient désespérément des travailleurs engagés sous le régime RSE et que la Nouvelle-Zélande accordait des exemptions limitées aux frontières pour les travailleurs saisonniers du Pacifique, le gouvernement a unilatéralement imposé des conditions aux employeurs pour qu'ils versent un salaire de subsistance de 22 dollars néo-zélandais de l'heure, soit 2 dollars de plus que le

salaires minimum de l'époque. Sans cette mesure provisoire, ces travailleurs auraient continué à percevoir le salaire minimum.

C'est là un exemple de gouvernement faisant usage de son pouvoir en tant que régulateur pour augmenter les salaires des travailleurs dans un secteur où les mécanismes de négociation de la loi sur les relations professionnelles sont inappropriés. Les FPA utiliseraient ce même pouvoir pour relever les normes de travail décent dans l'ensemble des secteurs d'activité, avec des mécanismes permettant aux travailleurs et aux employeurs de se faire réellement entendre dans ce processus.

De cette façon, les FPA bénéficieront à nos travailleurs migrants du Pacifique et à tous les travailleurs de Nouvelle-Zélande. Pour cette raison, je félicite le gouvernement de la Nouvelle-Zélande d'avoir engagé cette initiative qui est essentielle pour obtenir un travail décent pour les travailleurs engagés sous le régime RSE.

Membre gouvernementale, Australie – L'Australie respecte, en tant que pierre angulaire de la convention n° 98, le droit des pays à mettre en œuvre des mesures, appropriées aux conditions nationales, pour encourager et faciliter la négociation collective entre employeurs et travailleurs. Nous sommes donc heureux de constater que le projet de loi néo-zélandais sur les conventions de rémunération équitable, qui fait l'objet de nos discussions aujourd'hui, a été élaboré en réponse aux recommandations d'un groupe de travail tripartite constitué pour relever les défis du marché du travail propres à la Nouvelle-Zélande.

L'Australie soutient pleinement les objectifs du système de FPA proposé, système qui vise à offrir un meilleur niveau de vie aux travailleurs et à leurs familles et à fournir un environnement qui renforce la productivité, la croissance et la viabilité des entreprises.

Le gouvernement de l'Australie estime que les normes minimales sectorielles, complétées par la négociation collective, constituent un bon équilibre entre un filet de sécurité d'une part, et la stimulation de la croissance des salaires et de la productivité d'autre part. Cela ne peut que produire des résultats qui sont dans le meilleur intérêt des travailleurs et des employeurs.

Nous soutenons également les objectifs du système de FPA proposé qui visent à apporter des changements durables et profonds à l'échelle du système au profit des travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés, ou dans des secteurs où la représentation ou la négociation sont faibles ou inexistantes.

L'Australie note l'esprit de coopération dans lequel le gouvernement de la Nouvelle-Zélande s'est engagé avec la commission. Nous encourageons toutes les parties à continuer de s'engager de manière constructive dans un dialogue tripartite afin d'atteindre les objectifs importants du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable.

Membre travailleur, Chili – La négociation collective a plusieurs fonctions importantes dans le monde du travail, car elle constitue une pratique du dialogue social au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité. C'est un moyen d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et de leurs familles et, par conséquent, de favoriser la paix sociale. Ce processus de négociation doit être mené de bonne foi par les parties, afin qu'il ne soit pas détourné en un simple rituel ou une simple formalité que les entreprises et leurs organisations accomplissent afin de faire fi de leurs obligations envers les travailleurs et de respecter les normes relatives aux droits fondamentaux.

Compte tenu de cela, la négociation de bonne foi exige que, si les employeurs prétendent qu'il est impossible de parvenir à un accord, des raisons objectives permettent de vérifier s'ils

ont agi avec diligence ou s'ils essaient simplement de se soustraire à leurs obligations éthiques et légales.

Il doit donc exister une causalité fondée sur des raisons réelles et des critères raisonnables, qui étaye et justifie l'impossibilité de parvenir à une convention collective, c'est-à-dire une raison réelle qui empêche l'accord. Cela montre clairement qu'il ne s'agit pas d'une obligation d'accord ou d'une imposition arbitraire de conditions de négociation collective par l'État, mais d'une véritable obligation de prendre toutes les mesures possibles pour conclure une convention collective.

Comme pour toute obligation légale, en cas de manquement grave ou persistant à l'obligation de bonne foi, la législation du travail doit apporter une réponse pour donner effet au droit de négocier de bonne foi.

C'est la raison pour laquelle nous soutenons également la disposition supplémentaire de la loi sur les relations professionnelles qui prévoit la faculté de fixer les termes d'une convention collective dans des cas exceptionnels et uniquement lorsqu'il y a eu un manquement grave et persistant à l'obligation de bonne foi pendant la négociation. Sans cette dernière garantie, la négociation collective pourrait être empêchée par l'une des parties, même si elle n'a pas de raisons réelles de ne pas parvenir à un accord, c'est-à-dire que sans cette garantie dans la législation, si l'une des parties décide de faire échouer la possibilité d'un accord, elle peut le faire sans grandes conséquences.

C'est pourquoi nous partageons l'observation de la commission d'experts selon laquelle, en vertu de la convention, la garantie du caractère volontaire de la négociation collective est indissociable du principe de la négociation de bonne foi, puisque l'objectif général de la norme est de promouvoir la négociation collective de bonne foi en vue de parvenir à un accord sur les conditions d'emploi.

Pour toutes ces raisons, nous considérons que la législation néo-zélandaise est pleinement conforme à l'article 4 de la convention.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom des travailleurs italiens, belges, néerlandais, français, allemands, irlandais, norvégiens, espagnols et britanniques, ainsi qu'au nom de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.

En ce qui concerne le cas que la commission examine aujourd'hui, je voudrais souligner une fois de plus l'un des principes fondamentaux que les précédents orateurs viennent de mentionner et qui est inclus dans la convention n° 98, à savoir l'importance de systèmes nationaux de négociation collective forts et coordonnés.

Permettez-moi de citer le rapport de la commission d'experts, selon lequel «Un système non coordonné de négociation collective fonctionne dans le pays depuis les années quatre-vingt-dix, avec pour conséquence que le taux de la couverture conventionnelle était d'environ 17 pour cent au cours des vingt dernières années, contre environ 70 pour cent il y a trente ans. La plupart des négociations collectives sont limitées au niveau de l'entreprise et la plupart des négociations proprement dites se déroulent entre un employeur et un salarié». Un tel système est tout simplement incapable de garantir un travail décent et un dialogue social pour la grande majorité des travailleurs et ne peut qu'entraîner davantage d'injustice et de mauvais résultats sur le marché du travail.

Du point de vue de la perspective et de la tradition italiennes en matière de relations professionnelles, où près de 90 pour cent des travailleurs sont couverts et protégés par une norme professionnelle nationale obtenue par la négociation collective sectorielle, je ne peux

que réaffirmer qu'un système de négociation collective fort, coordonné et fonctionnel est un préalable indispensable pour – et je cite de nouveau la commission d'experts dans son rapport – «réduire les facteurs négatifs que sont les bas salaires et leur faible croissance, leur dissociation de la hausse de la productivité», de même que, comme l'ont dit les précédents orateurs, «la vulnérabilité aux mauvaises pratiques de travail».

Nous appuyons donc fermement l'adoption et la mise en œuvre rapide par les institutions néo-zélandaises de FPA, d'un contexte réglementaire de l'emploi qui prévoit un seuil minimal de conditions de travail, qui est propice à la négociation collective au niveau de l'entreprise et qui favorise un marché du travail équitable et fonctionnel au niveau national.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique tient à saisir l'opportunité de l'examen du cas de la Nouvelle-Zélande pour réaffirmer son soutien à la commission d'experts. Le travail que cette dernière réalise constitue la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT. Son indépendance et son impartialité sont le fondement de son autorité.

S'agissant du contenu du cas, la Belgique prend note avec intérêt des explications avancées par le gouvernement.

Elle souhaite insister sur l'importance et le rôle de la négociation collective comme un élément essentiel pour prévenir les conflits et assurer la paix sociale.

La liberté de négociation n'est pas incompatible avec les mesures et moyens qui encouragent à y recourir et qui en assurent la promotion. L'article 4 de la convention insiste à cet égard sur la nécessité de tenir compte des conditions nationales dans le choix des moyens les plus appropriés.

De même, comme l'indique la commission d'experts, la garantie du caractère volontaire des négociations collectives est inséparable du principe de la négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme dont la promotion est prévue par l'article 4 de la convention ait un sens.

Il convient toutefois de ne pas contraindre à conclure une convention collective.

Pour conclure, nous souhaitons insister et rappeler les vertus de la négociation collective pour l'amélioration des conditions des travailleurs, mais également pour le développement des entreprises et de l'économie.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – L'ITF, en tant que représentante des travailleurs des transports du monde entier, est malheureusement consciente de l'absence totale de normes sectorielles en Nouvelle-Zélande et de l'impact de cette situation sur les travailleurs de tous les modes de transport. Le «nivellement par le bas» qui caractérise le secteur des transports par autobus dans le pays, et qui a provoqué le chaos pour les travailleurs et les communautés, est révélateur de cette situation.

Le fait de passer des négociations sectorielles aux appels d'offres a eu un impact catastrophique sur les salaires. Le salaire le plus bas payable dans le cadre des décisions arbitrales («awards») de 1990 dans les transports par autobus était supérieur de 66 pour cent au salaire minimum. Aujourd'hui, les taux les plus bas sont à peine 10 à 15 pour cent supérieurs au salaire minimum.

Tout cela en dépit du fait que la productivité du travail dans le secteur du transport et de la logistique a augmenté trois fois plus vite que les salaires. Si les salaires du secteur avaient suivi le rythme de croissance de la productivité du travail, le travailleur moyen du transport en Nouvelle-Zélande aurait gagné 36 000 dollars de plus en 2021.

Pour citer un exemple de ce «nivellement par le bas» dans le secteur du transport par autobus, récemment, à Wellington, capitale de la Nouvelle-Zélande, 70 pour cent des services d'autobus de la région ont été soumis à un appel d'offres, conformément à la réglementation nationale.

La société qui assurait le service avait une convention collective en vigueur et n'avait donc aucune chance de remporter l'appel d'offres face à de nouveaux entrants n'ayant aucune convention collective à respecter. Comme on pouvait s'y attendre, une autre société a remporté l'appel d'offres et les indemnités prévues par la convention collective pour les heures supplémentaires, le week-end, la nuit et les quarts fractionnés ont été complètement supprimées.

Le prestataire initial exploitait encore 30 pour cent des itinéraires d'autobus et a compris qu'il allait bientôt les perdre lorsque ces itinéraires restants feraient l'objet d'un appel d'offres. Il a donc vendu la société à une autre entité qui a ensuite licencié les chauffeurs pour supprimer les indemnités prévues par la convention collective.

Le Conseil régional et la communauté ont été horrifiés par le traitement réservé à ces travailleurs de première ligne et à ces «héros de la pandémie». Mais il ne faut pas s'étonner d'une telle situation lorsqu'il n'y a pas de normes professionnelles en place. Bien qu'il existe des protections pour les travailleurs vulnérables lors d'un transfert d'entreprise, celles-ci ne s'appliquent pas aux chauffeurs d'autobus, car ils ne sont pas considérés comme suffisamment vulnérables. Aujourd'hui, face aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail, le secteur est incapable d'attirer du personnel.

En conclusion, la Nouvelle-Zélande a désespérément besoin de mettre en place un système permettant de fixer des normes minimales et nous pensons que les FPA peuvent y contribuer.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Il y a quelques jours, l'une de nos affiliées – l'Association du service public de Nouvelle-Zélande – a participé à une cérémonie officielle avec le gouvernement et les employeurs pour célébrer un accord d'égalité salariale concernant plusieurs milliers d'employés de bureau et d'administration travaillant dans le secteur de la santé en Nouvelle-Zélande.

C'était le premier à être conclu en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération récemment modifiée. Qu'est-ce que cela a à voir avec la réglementation de la Nouvelle-Zélande relative aux FPA, me direz-vous? Eh bien, les FPA et la loi néo-zélandaise sur l'égalité de rémunération sont à bien des égards similaires.

Par exemple, elles prévoient toutes deux la possibilité pour les syndicats et les employeurs d'organiser la négociation d'une norme minimale au nom de l'ensemble d'un secteur ou d'une profession, et de la ratifier, sous peine d'un processus de fixation des normes si les négociations se prolongent ou si les parties ne parviennent pas à un accord.

Il existe également d'autres similitudes que j'inviterai la commission d'experts à comparer, mais, par souci de brièveté, je ne les aborderai pas dans mon discours d'aujourd'hui.

Il existe aussi quelques différences. L'une d'elles est que les travailleurs peuvent se retirer du processus d'égalité de rémunération, mais, bien entendu, aucun travailleur ne l'a fait alors que des dizaines de milliers de travailleurs ont conclu des accords sur les normes minimales d'équité salariale au cours des deux dernières années. Cela s'explique par le fait que les normes minimales en matière d'équité de ces deux dernières années n'empiètent pas sur les droits des travailleurs en théorie ou en pratique – elles les confortent et les renforcent.

La seconde différence est que le processus exposé ci-dessus et contenu dans la loi sur l'égalité de rémunération a été soutenu à l'unanimité par les partenaires sociaux, y compris BusinessNZ.

Avant la mise en place de ces normes sectorielles d'équité salariale, les travailleuses néo-zélandaises de tous les secteurs d'activité subissaient une pression concurrentielle à la baisse sur leurs salaires et conditions de travail, et les entreprises pouvaient sous-payer et sous-évaluer ces travailleuses vulnérables et essentielles.

Malheureusement, il en va de même pour de nombreux autres travailleurs vulnérables faiblement rémunérés en Nouvelle-Zélande, parce qu'il n'y a pas de normes sectorielles efficaces en place, comme dans de nombreuses autres économies développées. Les FPA, comme la loi néo-zélandaise sur l'égalité de rémunération, seront des éléments essentiels de leur système, des éléments qui sont tout à fait conformes à la convention et qui doivent être mis en œuvre sans entrave.

Représentant gouvernemental – Je voudrais tout d'abord prendre note des diverses contributions et observations formulées et assurer la commission que nous les avons toutes écoutées très attentivement, et que nous les prendrons toutes en compte, quelle qu'en soit la source.

Comme je l'ai déjà mentionné, la législation n'a pas encore été adoptée et est toujours en cours d'élaboration. Je voudrais aborder quelques points particuliers qui ont été soulevés.

Tout d'abord, je pense que ce point a été soulevé par la porte-parole des employeurs concernant l'application des articles 33 et 50J de la loi sur les relations professionnelles. La première remarque que je voudrais faire est que ces dispositions ne font pas partie du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable. Elles sont complètement distinctes, l'une concerne le processus ordinaire de négociation collective en Nouvelle-Zélande et l'autre, bien sûr, est un processus spécialisé qui fait intervenir la négociation collective dans la fixation des conditions minimales sectorielles.

La porte-parole des employeurs a fait valoir que l'arbitrage obligatoire est généralement incompatible avec les principes de la négociation collective volontaire, ce qui est vrai. Cependant, l'accent est mis ici sur le mot «généralement» et, comme nous le savons tous, il existe des exceptions à ces principes, dont l'une concerne le recours à l'arbitrage lorsque la négociation est dans l'impasse et qu'il n'y a pas d'autre solution.

Maintenant, pour le reformuler en termes de dispositions de la loi sur les relations professionnelles, je voudrais répéter que l'article 33, relatif à l'obligation de bonne foi, reconnaît, en totale conformité avec les opinions de la commission d'experts, que le sujet de la négociation de bonne foi ne peut être séparé de celui de la négociation volontaire. Si les parties négocient de bonne foi, on peut supposer qu'elles ont l'intention de parvenir à un résultat, à moins que cela ne soit véritablement pas possible, et cette perspective est absolument reconnue dans notre droit. La disposition prévoyant la fixation obligatoire des conditions d'une convention collective, au vu des circonstances, doit être considérée, respectivement, comme une sanction en cas de manquement grave et persistant à l'obligation de bonne foi. Par conséquent, nous ne voyons pas en quoi cela empiète sur le principe de la négociation collective libre et volontaire, à moins que ce principe ne soit totalement sans contrainte, ce qui n'est évidemment pas le cas.

En ce qui concerne le recours à l'arbitrage obligatoire pour les FPA, là encore, le principe s'applique lorsqu'il est tout simplement impossible de parvenir à un quelconque résultat; le recours à l'arbitrage n'est pas considéré comme étant incompatible.

La porte-parole des employeurs a également mentionné une autre catégorie, celle de la fonction publique; bien entendu, il est tout à fait possible que des FPA s'appliquent dans la fonction publique où le recours à l'arbitrage ne serait donc pas incompatible.

J'aimerais revenir en arrière; je pense que le point que je veux évoquer a également été soulevé par l'intervenant du gouvernement de la Belgique. La commission d'experts estime que, dans le cadre de la convention, le caractère volontaire des négociations collectives est indissociable du principe de la négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme à promouvoir en vertu de l'article 4 de la convention ait un sens. La commission rappelle à cet égard que l'objectif général est de promouvoir la négociation collective de bonne foi en vue de parvenir à un accord. La commission observe que les articles 31, 33 et 50J n'ont donné lieu à aucun commentaire au cours de la décennie pendant laquelle ils ont été appliqués. Elle observe en outre que la loi prévoit qu'il soit procédé à un examen approfondi avant que l'article 50J ne puisse être appliqué, notamment un droit de recours auprès du tribunal du travail, etc. La commission a demandé davantage d'informations sur l'utilisation de cette disposition, notant à nouveau qu'elle n'a été utilisée qu'une seule fois, et nous sommes plus qu'heureux de fournir des informations si de tels cas devaient se présenter à l'avenir; nous espérons qu'ils seront extrêmement rares.

J'en viens aux commentaires du membre employeur de la Nouvelle-Zélande, qui a soulevé un certain nombre de points. Je suppose qu'il est vrai qu'il y a eu un processus tripartite et que les employeurs n'étaient pas d'accord avec les conclusions finales, comme c'est leur droit dans tout processus tripartite. Un processus tripartite n'aboutit pas nécessairement toujours à un accord tripartite et nous n'avons jamais dit le contraire. Nous avons dit que cela découlait d'un processus tripartite, mais l'accord tripartite est une autre affaire. Cependant, la majorité de la commission a recommandé les principes et les mécanismes qui ont été repris par le gouvernement dans la législation.

Des commentaires ont également été faits au sujet du processus du Cabinet, et ce que je voudrais dire ici, c'est que le gouvernement ne s'est pas engagé dans ce processus en disant que nous allions délibérément faire fi de la convention. En fait, si vous lisez les documents pertinents, et ils sont accessibles au public, ils mentionnent une analyse minutieuse où, pour chaque rubrique, il est indiqué si oui ou non l'aspect des FPA sera conforme aux droits et obligations liés à la convention, et là encore, dans des domaines tels que l'arbitrage obligatoire, bien qu'il soit noté que ces aspects de la législation pourraient remettre en cause le principe de la négociation collective volontaire, ils sont considérés comme essentiels pour garantir que des conditions minimales exécutoires sont produites à la fin du processus. Mais à nouveau, cela doit être considéré dans le contexte de ce qui est autorisé par la convention et de l'utilisation de l'arbitrage obligatoire comme je viens de l'exposer.

Je m'inscris également en faux contre les commentaires selon lesquels le gouvernement contrôle l'ensemble du processus de négociation. Il n'est pas du tout rare, en fait il serait impossible qu'un processus de négociation fondé sur la législation ne soit pas administré par un organisme public. Cela ne signifie pas que le gouvernement dirige le processus de négociation ou les résultats de la négociation, mais simplement que les organismes publics administrent les processus prévus par la loi pour que ces résultats soient négociés, débattus et atteints, d'une manière ou d'une autre.

Il a également été dit que les employeurs ne pourront pas contrôler la portée ou la couverture d'une FPA. C'est tout simplement faux. Si la partie qui engage des négociations au titre d'une FPA doit préciser le champ d'application proposé, celui-ci peut ensuite être négocié et modifié au cours du processus de négociation lui-même.

Il a en outre été affirmé que lorsque l'on recourait au critère de l'intérêt public, la population ne serait pas consultée. Je tiens à préciser que la législation permet expressément à l'autorité de régulation de demander des soumissions publiques lorsqu'elle décide si les critères pour engager la négociation sont remplis.

Je ne veux pas m'attarder sur la question de savoir si le gouvernement a ou non retardé l'examen de ce cas ou, en fait, tout examen de la législation sur les FPA par la commission. Je me contenterai de noter que je ne suis pas du tout d'accord. Il y a eu certes une correspondance entre l'organisation des employeurs et le Bureau dont nous avons eu connaissance à un moment donné. Nous avons ensuite cherché à nous mettre en rapport avec l'organisation des employeurs, ce qui s'est révélé impossible, au départ, en raison de leur incapacité à nous rencontrer, mais je ne veux pas m'attarder sur ce point.

De manière générale, je conclurai mes commentaires sur le point suivant. Je répète que la législation elle-même n'a pas été adoptée et je rappelle les objectifs généraux du système des FPA, comme cela a été évoqué dans un certain nombre de commentaires formulés jusqu'à présent. Le fait est que les FPA visent un objectif précis, à savoir la fixation de conditions minimales par secteur, le cas échéant, pour répondre aux problèmes du marché du travail, ce qui fait intervenir des négociations collectives, mais aussi la fixation de conditions minimales sur une base sectorielle. Cela n'a rien d'exceptionnel.

Le système de FPA complète, mais ne remplace pas, le cadre de négociation collective existant et tous les droits, privilèges et obligations qui en découlent continuent d'exister en parallèle, et, bien sûr, lorsqu'un accord FPA aboutit à des conditions minimales, celles-ci peuvent alors être négociées en plus, et dans ce processus, tous ces autres droits sont fondamentalement les mêmes que ceux qui existent actuellement.

Ainsi, le fonctionnement du système de FPA n'interférera pas avec notre système de négociation d'entreprise qui continuera à fonctionner en parallèle.

Je conclus, encore une fois, en notant que nous restons ouverts et réceptifs aux commentaires de la commission et que nous prendrons tous les commentaires formulés en considération lors de l'aboutissement de la législation, et je remercie la commission de son attention.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations détaillées fournies à la commission et nous remercions également tous les intervenants pour leurs contributions.

Pour pouvoir réaliser pleinement le potentiel de la négociation collective, il est impératif que tous les travailleurs jouissent de ce droit, et nous sommes donc encouragés par les efforts du gouvernement pour garantir que les travailleurs de l'industrie cinématographique peuvent engager des négociations collectives libres et volontaires. De même, nous sommes heureux de voir le gouvernement prendre des mesures concrètes pour codifier l'obligation de négocier de bonne foi, un principe de longue date protégé par la convention.

De fait, pour que la négociation collective et les résultats escomptés sur le marché du travail soient couronnés de succès, tant les employeurs que les syndicats doivent négocier de bonne foi et faire tout leur possible pour parvenir à un accord. Les réformes engagées en Nouvelle-Zélande à cet égard sont tout à fait conformes à de nombreux systèmes de négociation collective dans le monde, qui reconnaissent le devoir de négocier de bonne foi avec l'intention de parvenir à un accord. En outre, la capacité de l'Autorité chargée des relations professionnelles à fixer les termes d'une convention collective ou d'une FPA constitue un filet de sécurité indispensable sans lequel des parties pourraient contrecarrer la négociation

collective en commettant de graves manquements au devoir de bonne foi sans conséquences appropriées.

À cet égard, nous notons que les organes de contrôle de l'OIT ont estimé que si l'article 4 de la convention ne fait nullement obligation au gouvernement d'imposer la négociation collective, il n'est pas contraire à cette disposition d'obliger les partenaires sociaux – afin d'encourager et de promouvoir le plein développement et l'utilisation de procédures de négociation collective – à engager des négociations sur les conditions d'emploi.

Un système de FPA reposant sur des services complets d'aide à la négociation est un excellent exemple d'initiative de négociation à un niveau supérieur visant à offrir aux partenaires sociaux toutes les chances de parvenir à des accords. Comme un certain nombre d'orateurs l'ont souligné ce matin, une couverture de négociation plus élevée soutenue par des mécanismes de négociation sectorielle et d'extension conduit à une moindre inégalité salariale et donc à moins de bas salaires.

Comme il est affirmé dans la publication de l'OCDE intitulée «Négociier pour avancer ensemble», les meilleurs résultats en termes d'emploi, de productivité et de salaires semblent être obtenus lorsque des accords sectoriels fixent les conditions générales mais laissent les dispositions détaillées à la négociation au niveau de l'entreprise. C'est précisément ce que fait la Nouvelle-Zélande avec les FPA, qui fixeraient des normes sectorielles ou professionnelles minimales pouvant être améliorées au niveau de l'entreprise. Ce système créerait également des conditions de concurrence équitables où les bons employeurs ne seraient pas désavantagés parce qu'ils versent des salaires raisonnables conformes aux normes professionnelles.

Nous voulons croire que le gouvernement collaborera de manière constructive avec les partenaires sociaux sur toutes les préoccupations en suspens qu'ils pourraient avoir avant l'adoption du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, et nous demandons également au gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts afin qu'elle puisse faire de nouvelles observations éclairées sur la mise en œuvre en droit et dans la pratique de la convention en Nouvelle-Zélande.

En conclusion, nous tenons à réaffirmer l'importance cruciale du droit fondamental à la négociation collective pour ce qui est de relever les normes, de réduire les inégalités et de créer des conditions de concurrence équitables. Avec le droit à la liberté d'association, il permet l'exercice de tous les autres droits au travail et il est bien établi que la promotion de la négociation collective n'est pas un principe isolé du droit international du travail. Elle fait partie intégrante de la mission de l'OIT depuis sa création. La convention n° 98 a pour objet, entre autres, de promouvoir la négociation collective et il est donc évident que l'article 4 est au cœur même de la convention. Pour lever toute ambiguïté, nous tenons à réitérer notre plein respect à la commission d'experts et à ses prises de position concernant l'article 4 de la convention.

Membres employeurs – Nous remercions le représentant du gouvernement pour ses observations et nous remercions également tous ceux qui ont pris la parole pour s'exprimer sur ce cas.

Nous pensons qu'il est particulièrement important de prendre en compte la nette divergence de vues sur l'application de l'article 4 de la convention, et plus généralement sur les obligations qui découlent de cette convention. La divergence de vues exprimée aujourd'hui atteste la nécessité d'un dialogue social renouvelé et redynamisé sur cette question au niveau national.

Comme nous l'avons souligné dans notre introduction, l'article 4 repose sur la prémisse de la négociation volontaire et nous estimons que les articles 31 et 33 comprennent précisément des aspects qui obligent à la négociation. De même, à notre avis, il demeure évident, malgré les interventions d'aujourd'hui, que l'article 50J permet l'arbitrage obligatoire en vue de fixer les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation ne parviennent pas à un accord. Et si j'ai entendu le représentant du gouvernement parler d'exceptions à ces principes généraux, les employeurs notent que la commission d'experts a une jurisprudence de longue date sur la question de l'arbitrage obligatoire et que la commission d'experts elle-même a rappelé que l'arbitrage obligatoire dans le cas où les parties ne sont pas parvenues à un accord est généralement contraire aux principes de la négociation collective consacrés par la convention. En fait, la jurisprudence et les observations de la commission d'experts indiquent que l'arbitrage obligatoire est acceptable dans certaines circonstances, à savoir les services essentiels, le service public et après des négociations prolongées et infructueuses ou dans le cas de crises aiguës.

Il y a donc un contexte dans lequel la commission d'experts a émis des observations sur cette question de l'arbitrage obligatoire et ce n'est pas aussi simple que le suggère le représentant du gouvernement.

Nous avons bien noté que la FPA en est au stade du projet de loi, et je crois que le représentant du gouvernement a parlé du fait qu'elle n'est pas encore achevée. En conséquence, nous membres employeurs, parce que cette question comporte des allégations de violation d'une convention fondamentale et fait intervenir des points de vue manifestement très différents entre les divers groupes, encourageons le gouvernement à reprendre contact avec les partenaires sociaux au sujet du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, afin de voir s'il est possible de progresser dans le sens du respect de l'article 4 de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à ce stade, puisqu'il a la possibilité de compléter les dispositions du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, à veiller à ce que toute application de ce projet de loi soit purement volontaire, conformément à l'article 4 de la convention.

Nous demandons également au gouvernement de soumettre le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable à la commission d'experts pour examen et commentaires, afin que cette dernière puisse émettre des observations permettant de mieux comprendre tous les détails à cet égard.

En outre, les membres employeurs prient le gouvernement de supprimer sans tarder l'obligation de conclure des conventions collectives prévue aux articles 31 et 33 de la loi sur les relations professionnelles. De plus, les employeurs prient le gouvernement de supprimer sans tarder les dispositions qui permettent aux tribunaux de fixer les conditions d'une convention collective, comme le prévoit l'article 50J.

Par conséquent, nous demandons au gouvernement de collaborer avec le BIT sur ces questions afin de nous assurer de la pleine conformité du texte avec l'article 4 de la convention et de soumettre à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2022, un rapport contenant les informations pertinentes sur l'application de la convention en droit et dans la pratique.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations qu'a fournies par écrit et oralement le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

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

- continuer à examiner, en coopération et en consultation avec les partenaires sociaux, les nouveaux textes législatifs proposés (projet de loi sur les conventions de rémunération équitable et projet de loi sur les travailleurs de l'industrie cinématographique) afin d'évaluer leur impact et d'assurer leur conformité avec la convention; et
- préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport sur ces mesures à soumettre à la commission d'experts dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

Représentant gouvernemental – La Nouvelle-Zélande tient à remercier la commission et ses membres travailleurs et employeurs. Nous apprécions l'attention que vous avez accordée à l'examen de notre cas. Nous en saluons les conclusions, et le gouvernement continuera à consulter les partenaires sociaux au fur et à mesure que la législation sur les conventions de rémunération équitable progressera.

Comme le propose la commission, nous ferons également rapport à la commission d'experts sur les conventions de rémunération équitable dans le cadre de nos rapports réguliers sur la convention.

Je voudrais conclure en remerciant à nouveau la commission pour l'attention qu'elle a accordée à cette question et souligner que nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion de lui fournir des informations et de recevoir son point de vue sur le sujet.

Pays-Bas – Sint-Maarten (déclaration: 1951)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement de Sint-Maarten a pris note des demandes directes et des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après dénommée la commission d'experts) figurant dans son rapport de 2022 sur l'application des normes internationales du travail.

Le gouvernement de Sint-Maarten présente ses excuses pour son retard dans la soumission des rapports dus. Ce retard est dû en partie au manque de capacités de Sint-Maarten, petit État insulaire en développement. Le gouvernement de Sint-Maarten s'efforce, chaque année, de remplir ses obligations de faire rapport avant l'échéance.

Par la présente, le gouvernement de Sint-Maarten confirme que les rapports en attente sur les conventions n^{os} 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 95, 101, 106, 118 et 144 ont été envoyés à l'OIT. Leur réception a été confirmée par le secrétariat du Département des normes le 8 avril 2022.

Le gouvernement de Sint-Maarten a également pris note de l'observation et de la demande directe de la commission d'experts concernant la convention n° 87 à la suite des allégations du Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM) et de l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA).

La commission d'experts a sollicité du gouvernement de Sint-Maarten les informations suivantes:

- 1) prendre les mesures nécessaires pour examiner, en consultation avec les organisations d'employeurs concernées, les développements mentionnés dans le rapport de la commission d'experts à propos de Sint-Maarten, aux pages 306 et 307, en particulier en ce qui concerne la création et le fonctionnement de l'Association des employeurs de Soualiga (SEA) et sa participation au Conseil socio-économique tripartite (SER) afin d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à cet égard;
- 2) fournir des informations sur le résultat du recours contestant les nominations au SER effectuées par la SEA;
- 3) répondre intégralement à ses autres commentaires restés en suspens, formulés au titre de la convention.

Comme l'indiquait le gouvernement de Sint-Maarten dans le courrier qu'il a adressé à la commission d'experts le 18 mai 2021, Sint-Maarten s'efforce non seulement de veiller au respect de la loi, mais aussi de faire en sorte que les principes de bonne gouvernance soient suivis dans l'intérêt commun de la population de Sint-Maarten.

Le gouvernement de Sint-Maarten entretient un dialogue permanent avec l'ECSM et la SHTA. Comme il a été dit précédemment, le gouvernement a voulu mettre en place une représentation large et équilibrée au sein du SER en faisant en sorte que tous les propriétaires d'entreprises, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de petites et moyennes entreprises, soient représentés de manière adéquate au SER.

Le gouvernement de Sint-Maarten avait espéré que, par la création d'une organisation faîtière, tous les employeurs précités pourraient être représentés de manière adéquate au SER. Par conséquent, la Chambre de commerce et d'industrie de Sint-Maarten (COCI) a été chargée de constituer cette organisation faîtière des employeurs.

La SHTA a aussi été pressentie par la COCI pour faire partie de la SEA. Des employeurs de la SEA, en tant qu'organisation faîtière, pourraient alors être désignés comme représentants de différents employeurs sectoriels pour siéger au SER.

La SHTA n'était pas d'accord et a refusé de siéger à la SEA. Dès lors, la SHTA a créé sa propre organisation faîtière, l'ECSM. Même dans ces conditions, l'ECSM a conservé le même nombre de sièges et la même représentation qu'avait, avant lui, la SHTA dans le SER. Le gouvernement de Sint-Maarten estime que la SHTA a toujours eu, maintenant par le biais de son organisation faîtière l'ECSM, une représentation adéquate dans le SER et qu'elle a été représentée de manière adéquate dans les consultations. Ces consultations tripartites se tiennent entre le gouvernement de Sint-Maarten, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le gouvernement de Sint-Maarten estime que les deux organisations faîtières des organisations d'employeurs, à savoir la SEA et l'ECSM, ont la possibilité d'être représentées au SER ainsi que dans les consultations tripartites. Cela permettrait d'élargir la réflexion sur Sint-Maarten à tous les employeurs.

L'ECSM/la SHTA ont contesté cette architecture; ils ont alors introduit une procédure judiciaire contre le gouvernement de Sint-Maarten. La cour a jugé la demande irrecevable en

première instance. Un appel est actuellement en cours devant la Haute Cour d'Aruba, Curaçao, Sint-Maarten et Bonaire, Saba et Saint-Eustache. Le verdict de la haute cour concernant les nominations et la représentation des organisations d'employeurs au SER sera rendu à la fin du mois de mai 2022. Le gouvernement de Sint-Maarten attend de prendre connaissance de cette décision. Lorsqu'un verdict est rendu par une cour de justice, il doit être suivi par toutes les parties concernées, à moins qu'il soit fait appel.

S'agissant du recours en appel contestant les nominations au SER effectuées par la SEA, le gouvernement n'y voit pas une remise en question. Pour le ministre des Affaires courantes, le SER fonctionne et fait profiter le gouvernement de sa fonction participative.

Par la présente, le gouvernement de Sint-Maarten tient à faire remarquer que ce qui précède constitue une priorité sur laquelle Sint-Maarten travaille en permanence. Le gouvernement de Sint-Maarten poursuivra le dialogue avec toutes les parties concernées et il espère que, par la décision de la haute cour, le SER sera en mesure de remplir de manière adéquate son rôle de conseil consultatif.

Le gouvernement de Sint-Maarten est en mesure de répondre à toute question que la commission d'experts aurait à poser sur ce qui précède. Lorsque la haute cour aura rendu son verdict, celui-ci pourra aussi être communiqué à la commission d'experts.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je remercie le Président de me donner l'occasion de m'adresser à la commission au nom du gouvernement de Sint-Maarten. État constitutif du Royaume des Pays-Bas, Sint-Maarten est à ce titre Membre de l'OIT. Comme l'a indiqué le gouvernement de Sint-Maarten dans son courrier en date du 20 mai 2022, qui a été transmis à cette commission, Sint-Maarten a fait tout son possible pour répondre aux demandes directes et aux commentaires de la commission d'experts dans son rapport de 2022: il respecte ses obligations de faire rapport et met en œuvre les conventions de l'OIT qui s'appliquent à Sint-Maarten, ses capacités et ses difficultés étant celles d'un petit État insulaire en développement.

En ce qui concerne les demandes et les commentaires de la commission d'experts, le gouvernement de Sint-Maarten souhaite présenter le contexte de ces demandes et commentaires, en particulier la création et les activités de l'Association des employeurs de Soualiga (SEA), laquelle fait partie du Conseil socio-économique tripartite (SER).

Le SER est une entité tripartite consultative indépendante. Établi en vertu d'une ordonnance nationale, il est chargé de fournir au gouvernement de Sint-Maarten des services consultatifs, à la demande de tiers ou à son initiative, sur toutes les questions socio-économiques importantes. Le SER est composé de trois représentants des organisations d'employeurs, de trois représentants des organisations de travailleurs et de trois experts indépendants. Chaque membre du SER a un suppléant. En raison d'un conflit en cours depuis 2017 sur la représentation des employeurs au SER, et compte tenu des préoccupations soulevées par le président qui était en poste en 2017-2020 au conseil d'administration du SER, le ministre des Affaires générales a décidé, conformément à l'article 2 de l'ordonnance sur les activités économiques de Sint-Maarten, de donner mandat à la Chambre de commerce et d'industrie de Sint-Maarten pour créer un groupe de travail, dans le but d'instituer une organisation patronale faïtière. L'objectif du ministre des Affaires générales était de créer une structure équilibrée pour les représentants de l'organisation patronale faïtière, comme c'est le cas de l'organisation syndicale faïtière à Sint-Maarten, la Windward Island Chamber of Labour Unions (WICLU), qui a été instituée en 1997 et est représentée également au SER. Ainsi, la

Chambre de commerce et d'industrie a institué un comité consultatif dans son conseil d'administration afin de poursuivre diligemment l'action. Grâce à l'engagement et à la participation des parties prenantes, le comité consultatif a pu mener à bien la création de l'organisation patronale faïtière qui était demandée, c'est-à-dire la SEA. L'action de la l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA), entre autres, visant à établir le Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM), sont perçues depuis lors comme contraires au processus démocratique que le gouvernement a suivi, et qui est prévu dans la législation nationale (à savoir l'ordonnance sur les activités économiques de Sint-Maarten) pour donner mandat à la Chambre de commerce et d'industrie. Pourtant, les employeurs susmentionnés ont été consultés. Cette action aussi est perçue comme contraire à l'intention du gouvernement d'assurer une large représentation des employeurs, dans le respect du cadre normatif international à cet égard.

Il convient de mentionner que la SHTA, qui a déposé une plainte contre le gouvernement de Sint-Maarten pour ce motif, est maintenant davantage représentée au SER: elle compte désormais deux membres et deux suppléants, contre un membre et un suppléant pour la SEA. Ainsi, son influence au sein du SER n'a pas diminué, ce que le gouvernement n'aurait d'ailleurs pas souhaité. Comme vous le savez peut-être, la SHTA a depuis intenté une procédure judiciaire contre le gouvernement de Sint-Maarten. Étant donné: *a)* le stade actuel de la procédure judiciaire; et *b)* le fait que la Cour de justice commune devrait se prononcer le 29 juin 2022 au sujet des nominations au SER, le gouvernement de Sint-Maarten doit attendre la décision de la cour avant de poursuivre son action.

En conclusion, je souhaiterais souligner que le gouvernement de Sint-Maarten a la ferme intention de participer sans relâche à un dialogue tripartite fructueux avec les partenaires sociaux dans le pays, à la fois au sein de l'institution formelle qui est en place, c'est-à-dire le SER, et au-delà. J'estime que le présent cas a exactement pour origine l'intention, qui est la nôtre, de collaborer avec les organisations les plus représentatives du pays. Si le gouvernement a involontairement pris des initiatives qui pourraient être considérées comme non conformes à la convention n° 87, nous souhaiterions que l'OIT nous indique les mesures que Sint-Maarten pourrait prendre pour répondre aux préoccupations qui ont été exprimées. En tant que gouvernement d'un petit État insulaire en développement, dont les capacités techniques sont limitées, nous serions heureux de recevoir une assistance technique du BIT pour nous aider à prendre les mesures nécessaires à cette fin.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de Sint-Maarten. Nous prenons note de la pratique des autorités de Sint-Maarten qui porte atteinte au droit des organisations d'élire librement leurs représentants, et donc aux principes contenus dans la convention. Nous notons aussi les préoccupations suscitées par le fait qu'une entité gouvernementale de Sint-Maarten a créé la SEA, qui est une organisation faïtière pour représenter les employeurs, y compris au sein du SER tripartite.

Nous prenons note de la préoccupation que le gouvernement a suscitée en créant la SEA dans le but d'établir une organisation représentative des employeurs, laquelle ne reflète pas les véritables organisations d'employeurs et sert à marginaliser les entités représentatives existantes des employeurs. Nous soulignons toute l'importance que doit avoir le droit des organisations d'élire librement leurs représentants. À l'instar de la commission d'experts dans son observation, nous estimons qu'il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de déterminer les conditions d'élection de leurs représentants et d'instituer des organisations de niveau supérieur.

Les autorités devraient s'abstenir de toute ingérence induite dans l'exercice de ces droits. Nous notons également qu'à plusieurs reprises le Comité de la liberté syndicale a formulé des observations analogues. Ainsi, de l'avis du Comité de la liberté syndicale, l'exercice du droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants est indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres. Les membres travailleurs demandent au gouvernement de veiller au respect des principes contenus dans la convention, y compris le droit des organisations d'organiser librement leurs activités.

Le gouvernement doit prendre des mesures pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent représenter en toute indépendance et réellement les intérêts économiques et sociaux de leurs membres. Le gouvernement doit respecter les observations de la commission d'experts et revoir son action en conséquence. Les membres travailleurs notent en outre qu'en 2017 la commission d'experts avait exprimé de graves préoccupations au sujet de l'exercice du droit de grève des fonctionnaires et que ces questions sont toujours en suspens.

La commission d'experts avait noté que l'article 374, paragraphes *a)* à *c)*, du Code pénal et l'article 82 de l'ordonnance n° 159 de 1964 énonçant les conditions de service des fonctionnaires interdisent aux fonctionnaires, y compris aux enseignants, de faire grève sous peine d'emprisonnement. Nous notons que le Code pénal a été révisé et qu'un nouveau Code pénal est entré en vigueur en 2015. Toutefois, il n'apparaît pas clairement si les dispositions de l'article 374 de l'ancien Code pénal, qui étaient contraires à la convention, ont été reportées dans le nouveau Code pénal.

Nous rappelons que nul ne devrait pouvoir être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève pacifique ou d'y avoir participé. Les dispositions législatives qui imposent des sanctions, notamment des peines d'emprisonnement, au motif de l'exercice légitime du droit de grève sont contraires à la liberté d'expression et aux principes de la liberté syndicale.

Par conséquent, les membres travailleurs demandent au gouvernement de Sint-Maarten de garantir, en droit et dans la pratique, le plein exercice par les fonctionnaires de leur droit de grève, et d'abroger toute disposition de la législation imposant des sanctions.

Membres employeurs – Au nom du groupe des employeurs, je voudrais remercier le représentant du gouvernement de Sint-Maarten pour ses explications concernant les évolutions intervenues dans son pays en ce qui concerne le respect de la liberté d'association des employeurs. Nous apprécions aussi la contribution écrite du gouvernement.

Mais, avant tout, nous soulignons que la convention n° 87 fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et qu'à ce titre elle doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. C'est la première fois que la commission analyse ce cas individuel, mais c'est déjà la troisième observation formulée par la commission d'experts à ce sujet.

Le rapport de la commission d'experts a retenu les commentaires de l'ECSM et de la SHTA. Sint-Maarten a créé le SER par décret national à la suite de l'obtention de son statut de semi-autonomie en 2010. Le SER est un conseil tripartite dont le conseil d'administration est composé de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs, désignés par les organisations représentatives respectives, et d'un maximum de trois représentants indépendants. «Indépendant» signifie être nommé par le gouvernement, ne pas être fonctionnaire et ne représenter ni les travailleurs ni les employeurs. Le décret mentionne un examen périodique des organisations les plus représentatives sans que les conditions de

représentativité n'aient été fixées. Le SER est chargé de rendre des avis sollicités et non sollicités par le gouvernement sur des questions socio-économiques. Pour certains changements législatifs, il est obligatoire de demander l'avis du SER, même si cet avis n'est pas contraignant.

Quels sont les faits litigieux? À travers la chambre de commerce, le gouvernement a créé la coupole SEA, une organisation soi-disant représentative des employeurs. Le gouvernement explique que la SEA est une organisation faîtière chargée de représenter les employeurs de manière équilibrée, notamment au sein du SER. Malheureusement, ni la chambre de commerce, ni la SEA ne reflètent une représentation librement choisie et librement organisée par les employeurs. Selon la SHTA, qui est membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), cette opération politique serait une tentative de marginaliser les groupes représentatifs d'employeurs existants, en violation de l'article 3 de la convention n° 87.

La SHTA a créé une coupole des employeurs avec trois autres organisations représentatives. Cette coupole, l'ECSM, a interpellé plusieurs fois le Premier ministre. N'étant pas entendus par le gouvernement, les employeurs se sont vus contraints d'introduire des commentaires auprès de l'OIT pour violation de la convention n° 87, ainsi que plusieurs recours judiciaires au niveau national contre les décisions du gouvernement.

Le premier résultat judiciaire devrait être connu à la fin juin 2022. Entre temps, nous regrettons de constater que les deux membres du SER nommés par l'ECSM ont été empêchés de participer aux réunions du SER. Ces membres employeurs ont été informés qu'ils ne seraient pas suspendus, mais la suspension impliquerait de suivre une trajectoire légale. L'effet est cependant le même. Par conséquent, les employeurs représentatifs ne sont plus au courant de ce qu'il se passe au SER, si ce n'est qu'il n'y a plus qu'un seul membre employeur, celui désigné par la coupole SEA, elle-même créée par le gouvernement.

La composition actuelle du SER est de trois travailleurs, trois membres indépendants et seulement un membre employeur non représentatif. En droit, en vertu des articles 2 et 3 de la convention n° 87, il appartient aux employeurs de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire leurs représentants librement.

Le gouvernement devrait, en toutes circonstances, s'abstenir de toute ingérence à cet égard. La liberté d'association est un principe démocratique fondamental qui s'applique entièrement aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Comme expliqué dans l'Étude d'ensemble de 2012, *Donner un visage humain à la mondialisation*, les pouvoirs publics doivent respecter à 100 pour cent la liberté d'association. L'interdiction de toute ingérence publique se traduit notamment par une interdiction de créer, à la place des partenaires sociaux, une organisation coercitive ou une organisation bénéficiant d'un traitement de faveur.

Je cite deux extraits de cette Étude d'ensemble: «Le favoritisme ou, au contraire, la discrimination exercée par les autorités à l'égard d'une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs peut revêtir différentes formes: pressions exercées sur les organisations dans les déclarations publiques des autorités; aides inégalement distribuées; locaux fournis pour la tenue de réunions ou d'activités à une organisation plutôt qu'à une autre; reconnaissance refusée aux dirigeants de certaines organisations dans l'exercice de leurs activités légitimes, etc. De l'avis de la commission, tout traitement inégal de ce genre compromet le droit des travailleurs ou des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.»

Deuxième citation: «Les législations qui régissent de façon détaillée le fonctionnement interne des organisations de travailleurs et d'employeurs présentent des risques graves d'ingérence incompatibles avec la convention. Lorsque des dispositions législatives sont jugées nécessaires, elles devraient se borner à établir un cadre global, en laissant la plus large autonomie possible aux organisations dans leur fonctionnement et dans leur gestion. La commission estime que les restrictions à ce principe devraient avoir pour seul but de préserver l'intérêt des membres et de garantir le fonctionnement démocratique des organisations.»

Qu'est-ce que cela veut dire dans la pratique? Dans ses informations écrites du 16 mai dernier, le gouvernement de ce pays a expliqué qu'en créant une organisation faîtière il espérait obtenir une représentation équilibrée et large des employeurs au sein du SER. Cependant, l'objectif n'excuse pas les moyens utilisés, car il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de déterminer les conditions d'élection de leurs représentants et de créer des organisations de niveau supérieur sans aucune ingérence des pouvoirs publics ou d'autres organisations gouvernementales.

En conclusion, tenant compte de tous les éléments recueillis, les membres employeurs prient instamment les autorités de Sint-Maarten de garantir la liberté d'association aux employeurs sur son territoire. Les membres employeurs prient le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer, tant en droit qu'en pratique, que la liberté d'association des employeurs est respectée.

Concrètement, le gouvernement est prié de se concerter avec les organisations d'employeurs concernées à propos de la création et du fonctionnement de la coupole SEA et de sa participation au SER. En effet, il importe d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer ainsi que d'élire leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à ce sujet.

Les membres employeurs prient en outre le gouvernement de fournir des informations sur le résultat du recours judiciaire interne contestant les nominations des représentants des employeurs au sein du SER.

Enfin, pour donner suite de manière constructive à la décision judiciaire qui sera rendue dans les prochaines semaines, il serait utile que le gouvernement demande l'assistance technique du BIT en vue de la mise en conformité de la situation nationale avec la convention n° 87.

Membre travailleur, Pays-Bas – Sint-Maarten – Cette déclaration est présentée par écrit au motif que son auteur, Stuart Johnson, représentant des travailleurs de la délégation de Sint-Maarten, est actuellement en route vers Curaçao, ce qui limite sa participation active mais virtuelle sur ce sujet.

À Sint-Maarten, même si le gouvernement affirme que la convention est pleinement ratifiée et mise en œuvre, en tant que représentant des travailleurs je voudrais faire état d'un certain nombre de préoccupations mais aussi de difficultés qui sont autant d'obstacles énormes à la pleine application de la convention.

Procédure de référendum pour obtenir le droit de représenter des travailleurs dans le secteur privé ou dans une entreprise: les organisations de travailleurs se heurtent manifestement à des difficultés lorsque des travailleurs souhaitent être représentés en application de la convention.

Limitation de l'action des travailleurs par les employeurs, nombre élevé de travailleurs contractuels: en vertu de la législation, seuls les travailleurs permanents sont autorisés à participer à un référendum, et les travailleurs contractuels n'en ont donc pas le droit.

Recours abusif des employeurs aux contrats de courte durée, et même si les travailleurs sont organisés en vertu de la convention n° 87, ils se heurtent constamment à leurs employeurs lorsqu'ils exercent leur droit d'assister aux réunions convoquées par le syndicat. Selon les dernières informations, des employeurs ou des directions d'entreprises, voire des ministères, adressent à ces travailleurs, ainsi qu'à leurs syndicats, des lettres d'avertissement. Ces travailleurs reçoivent même des convocations de la justice.

Il est à noter que les membres de la direction d'une école confessionnelle subventionnée par le gouvernement relèvent du contrat applicable aux enseignants, et n'ont donc pas le droit d'être affiliés à un syndicat, ce qui est contraire aux droits des travailleurs consacrés par la convention. Ces exemples montrent que les entraves à l'application de la convention continuent de porter atteinte aux droits des travailleurs en général et à leur organisation dans le pays, c'est-à-dire Sint-Maarten.

Pendant la pandémie, les travailleurs du secteur privé ont subi une réduction unilatérale de leurs salaires et avantages sociaux qui va de 20 à 25 pour cent, et atteint même 50 pour cent. Ces réductions ont porté aussi sur des salaires qui avaient été pourtant fixés d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une réduction de 12,5 pour cent a également été appliquée aux travailleurs du secteur public et semi-public, d'où des mobilisations des travailleurs et de leurs syndicats qui se poursuivent depuis mai 2020.

Nos recommandations sont les suivantes:

- 1) Des modifications sont nécessaires pour garantir à tous les travailleurs leurs droits à être pleinement représentés et à participer activement aux organisations de travailleurs, et pour supprimer l'obligation de démontrer que leur représentation est majoritaire (50 pour cent plus un des travailleurs).
- 2) La négociation collective doit également être possible pour les travailleurs du secteur public ainsi que pour les enseignants des écoles du secteur public et des écoles subventionnées par le gouvernement.
- 3) Il faut contrôler le respect de la convention et imposer des sanctions en cas d'irrégularités ou de violations de la convention.

Membre employeuse, Allemagne – La liberté syndicale prévue à l'article 3 de la convention signifie que les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer et de diriger leurs organisations, et de s'y affilier, sans ingérence de l'État ou d'une organisation dans une autre organisation. La création d'une fédération centrale et l'affiliation à des fédérations internationales sont également protégées. Les autorités doivent s'abstenir de toute intervention.

Dans le présent cas, une organisation patronale faïtière a été instituée, non pas à l'initiative d'organisations patronales existantes, dans l'exercice du droit fondamental de constituer des organisations et de s'y affilier librement, mais à celle du gouvernement, qui a confié à la Chambre de commerce et d'industrie le soin de créer cette organisation patronale faïtière. Or il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de créer des organisations de niveau supérieur sans ingérence des pouvoirs publics ou d'autres entités gouvernementales.

Pour traduire dans les faits le principe de la liberté syndicale, il faut notamment une base juridique qui garantisse l'application de ces droits, la mise en place d'un cadre institutionnel, tripartite ou recouvrant les organisations d'employeurs et de travailleurs, et qui interdise la discrimination non seulement à l'encontre des personnes qui souhaitent exercer leur droit de se faire entendre, mais aussi entre les employeurs privés et publics.

La Constitution de Sint-Maarten (chapitre 2, Droits fondamentaux, article 12, paragraphe 1) reconnaît le droit d'association. L'article 16 interdit la discrimination fondée sur la religion, la croyance, l'opinion politique, la race, la couleur de la peau, le sexe, la langue ou tout autre motif.

Le SER fournit au gouvernement de Sint-Maarten des services consultatifs sur toutes les questions sociales et économiques importantes. Le SER constitue pour les organisations de travailleurs et d'employeurs un espace général à des fins de consultations tripartites et de dialogue social, et leur permet de partager leur expertise dans le domaine de la politique de l'emploi.

L'association d'employeurs dans une organisation centrale est l'expression de leur liberté d'association, qui est protégée par l'article 3 de la convention et qui est l'une des libertés fondamentales des organisations de travailleurs et d'employeurs. L'État doit en assurer la pleine reconnaissance et l'application sans discrimination entre les employeurs privés et publics, et ne doit permettre aucune forme de marginalisation des entreprises privées.

Le gouvernement de Sint-Maarten doit veiller à ce que la législation nationale garantisse le respect et l'application dans la pratique de ce droit fondamental des organisations d'employeurs, et s'abstenir de toute ingérence dans le droit des organisations d'employeurs de constituer une fédération centrale.

Nous encourageons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec l'article 3 de la convention.

Membre employeuse, Colombie – L'article 3 de la convention est clair: «1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. 2) Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.»

Dans le cas présent, nous constatons que la création de la SEA, en tant qu'organisation faîtière pour représenter les employeurs, y compris au SER, ne découle pas de la volonté des organisations d'employeurs les plus représentatives de Sint-Maarten d'exercer leur droit fondamental de constituer des organisations et de s'y affilier librement.

La SEA a été créée à l'initiative du gouvernement, qui a donné mandat à la Chambre de commerce et d'industrie pour créer cette organisation patronale faîtière. Malheureusement, ni la Chambre de commerce ni la SEA ne reflètent une représentation librement choisie et organisée par les employeurs.

Cette initiative du gouvernement semble viser clairement à marginaliser les groupes en place de représentants d'employeurs, tels que la SHTA, membre de l'OIE, en violation flagrante des dispositions de l'article 3 de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à demander l'assistance technique du Bureau afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales à l'article 3 de la convention.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Sint-Maarten fait partie du Royaume des Pays-Bas. Depuis le 10 octobre 2021, c'est un pays semi-autonome qui fait partie du Royaume des Pays-Bas. Sint-Maarten est régi par sa Constitution, ainsi que par la Charte du Royaume. Les conventions de l'OIT ratifiées sont des instruments contraignants, tant au regard de la Constitution de Sint-Maarten que de la Charte du Royaume.

Sint-Maarten est une petite île située dans le nord-est des Caraïbes. Son produit intérieur brut (PIB) dépend du tourisme à environ 80 pour cent. Depuis le 10 octobre 2010, l'instabilité politique y est grande. L'absence de discipline budgétaire a fait gonfler la dette publique. L'économie de Sint-Maarten a subi d'énormes dommages lors du passage de l'ouragan Irma en 2017, et en 2020 la pandémie de Covid a complètement paralysé une économie basée sur le tourisme, qui se rétablissait lentement.

Les Pays-Bas ont apporté leur aide à ces deux occasions: après l'ouragan Irma, sous la forme d'une subvention administrée par un ensemble d'entités, dont la Banque mondiale; et après la pandémie de Covid, par des infrastructures médicales et par l'apport de liquidités à la fonction publique.

La dette publique, déjà problématique, a encore augmenté et il faudra en assurer le service. L'une des conditions fixées par les Pays-Bas pour verser l'aide en liquidités, dont le pays a tant besoin, était l'acceptation d'un programme de réformes de grande envergure. Ce programme comprend des réformes fiscales et administratives, économiques et du travail, ainsi que des réformes des soins de santé, de l'éducation et de l'aide sociale. L'objectif est que Sint-Maarten soit plus résilient et plus durable.

En 2020, le gouvernement de Sint-Maarten a décidé unilatéralement de suspendre le SER. La raison invoquée était le besoin de rééquilibrer la représentation patronale. À cette fin, le gouvernement a donné mandat à une entité publique pour faciliter la mise en place d'une organisation représentative des employeurs.

Auparavant, la plupart des organisations représentatives des employeurs reconnues par le gouvernement étaient exclues de ce processus, et l'intention était que la nouvelle organisation s'occupe de la nomination des employeurs au SER.

Le fait que le SER ne fonctionne pas conformément à la loi prive les employeurs et les travailleurs d'un espace de dialogue social. Alors que des décisions d'une grande portée ont été prises dans ce cadre, les partenaires sociaux n'ont pas été entendus.

Le gouvernement des Pays-Bas et le gouvernement de Sint-Maarten élaborent conjointement des programmes de réformes. Faute d'un véritable dialogue social, alors que les Pays-Bas et Sint-Maarten ont ratifié la convention, aucune de ces deux entités ne veille au respect de cette législation. Et aucune ne veille à ce que les partenaires sociaux occupent la place qui leur revient dans le processus.

Nous espérons sincèrement que, en appliquant les mécanismes nécessaires, les deux gouvernements, Sint-Maarten et le gouvernement du Royaume, auront recours à l'expertise de l'OIT pour permettre aux partenaires sociaux de mener le dialogue en occupant la place qui leur revient légitimement.

Représentante gouvernementale – En conclusion, le gouvernement de Sint-Maarten souhaite remercier les membres des organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres gouvernements pour leurs contributions aujourd'hui. En tant que jeune État constitutif, nous avons beaucoup à apprendre et à améliorer, et nous croyons qu'avec votre aide et celle des autres pays nous continuerons à remplir nos obligations et à nous assurer que nous

respectons les normes de l'OIT en conséquence. Le gouvernement de Sint-Maarten souhaite réaffirmer qu'il souhaite que le BIT lui fournisse un soutien technique pour l'aider à remplir ses obligations de manière plus efficace et efficiente, soutien qui commencera par la visite prochaine du Directeur du Bureau de l'OIT pour les Caraïbes.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement concernant la situation à Sint-Maarten. Nous prenons également note des interventions des autres orateurs, et nous constatons que certaines des questions soulevées ne relèvent pas du champ d'application de la présente convention et de sa mise en œuvre. Nous soulignons que les autorités sont tenues de respecter les principes de la liberté syndicale, y compris le droit des organisations d'élire librement leurs représentants, comme le prescrivent les dispositions de la convention.

Les membres travailleurs invitent le gouvernement à prendre des mesures globales pour rendre les lois et la pratique à Sint-Maarten conformes à la convention.

En ce qui concerne le droit de grève des fonctionnaires, nous demandons au gouvernement de Sint-Maarten de veiller à ce que, en droit et dans la pratique, les fonctionnaires puissent exercer pleinement leur droit de grève, et d'abroger toute disposition de sa législation qui impose des sanctions.

Avant de conclure, nous souhaitons mettre l'accent sur les questions relatives aux entraves au plein exercice du droit des travailleurs de s'affilier librement à des syndicats et d'en constituer, questions qu'a soulevées le représentant des travailleurs de Sint-Maarten.

Nous notons que le recours généralisé aux contrats temporaires par les employeurs limite beaucoup le droit de se syndiquer, les travailleurs contractuels n'étant pas autorisés à participer aux référendums organisés pour créer des syndicats. Nous notons à cet égard que le seuil fixé par la législation – 50 pour cent plus un des travailleurs – est trop élevé.

Nous prenons également note de la pratique des employeurs qui consiste à imposer des clauses dans les contrats de travail interdisant aux travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier. Certains employeurs vont même jusqu'à déposer des plaintes qui aboutissent à des assignations en justice. Ces pratiques constituent une ingérence indue dans le droit des travailleurs à la liberté syndicale.

Nous demandons à nouveau au gouvernement de Sint-Maarten de veiller au plein respect des dispositions de la convention.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants et, bien sûr, en particulier le gouvernement de Sint-Maarten pour les informations écrites et orales qu'il vient de communiquer à la commission.

Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention n° 87 est une convention fondamentale et qu'à ce titre elle nécessite une attention particulière de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux.

Notre position par rapport à Sint-Maarten est très claire: on ne transige pas avec la liberté d'association des employeurs. Le groupe des employeurs prie donc le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer que, tant en droit que dans la pratique, la liberté d'association des employeurs est entièrement garantie sur son territoire. Je répète: la liberté d'association des employeurs, tant en droit que dans la pratique, doit être entièrement garantie sur son territoire.

En effet, il importe d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire

leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à ce sujet.

Selon nous, les actions suivantes sont requises dans ce but. Premièrement, se concerter avec les organisations d'employeurs concernées à propos de la création et du fonctionnement de la coupole SEA et de sa participation au SER. Deuxièmement, fournir des informations sur le résultat du recours judiciaire interne contestant les nominations des représentants des employeurs au sein du SER. Troisièmement, demander l'assistance technique du BIT en vue de la mise en conformité de la situation nationale avec la convention n° 87. Quatrièmement, répondre intégralement aux commentaires de la commission d'experts restés en suspens depuis 2017.

Nous comptons donc sur l'attitude positive du gouvernement afin que ce cas national ne revienne pas une deuxième fois devant notre commission.

Conclusions de la commission

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

La commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **s'abstenir de toute ingérence induite dans l'exercice de la liberté syndicale par les employeurs et les travailleurs, y compris de toute ingérence par la promotion d'organisations qui n'ont pas été librement créées ou choisies par les travailleurs et les employeurs, comme l'Association des employeurs de Soualiga (SEA);**
- **consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de déterminer leurs représentants au Conseil socio-économique tripartite (SER);**
- **fournir des informations sur l'aboutissement du recours contestant les nominations des représentants des employeurs au SER; et**
- **mettre la législation nationale en conformité avec la convention pour faire en sorte que tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public, soient en mesure d'exercer pleinement les garanties et droits inscrits dans la convention.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin de mettre sa législation et sa pratique nationales en conformité avec la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

République centrafricaine (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement tient, tout d'abord, à remercier la commission qui a reconnu d'une part, la complexité de la situation en République centrafricaine caractérisée par des conflits armés récurrents et noter d'autre part, des progrès ainsi réalisés dans le cadre de la lutte contre le

travail des enfants. Toutefois, il a l'honneur de fournir, ici et maintenant, des informations actualisées et détaillées sur les actions menées au niveau national en conformité avec l'article 3 alinéa a) de la convention.

En effet, très conscient de ce que les pires formes du travail des enfants et ses pratiques analogues constituent l'une des composantes essentielles de la traite des êtres humains, le gouvernement a mis en place par décret n° 20.077 du 13 mars 2020, un Comité national de lutte contre la traite des personnes en République centrafricaine, placé sous l'autorité directe de S. E., M. le Président de la République, chef de l'État. Un plan d'action opérationnel 2022-23 vient d'être adopté et permettra au gouvernement et à l'ensemble des acteurs de poursuivre la mise en œuvre de la vision stratégique conçue autour de quatre P: la prévention; la protection; la poursuite; et le partenariat.

Entre temps, ce comité a réalisé en 2020 et 2021 plusieurs activités de sensibilisation, de renforcement des capacités des acteurs et surtout l'extension dans certaines villes de province de l'Unité mixte d'intervention rapide et de répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants (UMIRR) mise en place par décret n° 15.007 du 8 janvier 2015. L'UMIRR est un organe chargé, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret précité, de: «prévenir et réprimer toutes les formes de violence sexuelle commises sur les femmes et les enfants quel que soit le contexte et le statut social ou matrimonial de ces personnes, y compris les veuves et les orphelins». Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un rapprochement des services sociaux, policiers et judiciaires des victimes de violence basée sur le genre (VBG) et des enfants sur tout le territoire national. Elle permettra de prendre en charge les victimes de violences sexuelles liées au conflit.

Pour donner une lisibilité à toutes les actions, la République centrafricaine s'est dotée, en 2022, d'une stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage d'enfants et les mutilations génitales féminines.

Aussi, la volonté affichée du gouvernement de promouvoir la justice sociale s'est récemment traduite par l'adoption et la promulgation de la loi n° 21.003 du 1^{er} septembre 2021, autorisant la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT, dans le milieu du travail. Le gouvernement a aussitôt entrepris sa transposition dans le corpus juridique national existant afin d'offrir aux autorités chargées du système de la protection de l'enfant des moyens efficaces de lutte contre toutes formes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'égard des enfants.

Dans la même dynamique, le gouvernement a sollicité l'appui technique du Bureau international du Travail (BIT) pour l'élaboration d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la mise en place d'un comité national y relatif. Cette sollicitation a encore été réitérée lors d'une visite de la délégation du gouvernement au siège du BIT en janvier 2022. Tout cela prouve à suffisance la volonté du gouvernement de prévenir, de protéger et de garantir une vie meilleure aux enfants.

Parallèlement, il a également sollicité du BIT l'appui à l'extension du PPTD-RCA (2017-2021), qui a été déterminant dans le processus de consolidation de la paix et la promotion des emplois décents et productifs, ainsi que l'appui au renforcement des capacités des agents de l'administration du travail et de l'inspection du travail en normes internationales du travail. Toutes ces sollicitations ont pour dénominateur commun le partenariat actif et dynamique pour éradiquer les pires formes du travail des enfants.

S'agissant des observations relatives aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, le gouvernement précise que, à la faveur de retour progressif de la paix et de

rétablissement de l'autorité de l'État sur le territoire national, plusieurs projets initiés ont permis la réhabilitation ou la construction de nombreuses infrastructures scolaires dans des zones jadis fortement touchées par les conflits armés. Il s'agit par exemple des inspections académiques du Nord, du Centre-Est et du Nord-Est, où les établissements réhabilités et rouverts ont permis aux élèves filles et garçons du Fondamental 1 et 2 de reprendre le chemin de l'école.

Le gouvernement indique en outre que le titre 5 de la loi n° 20.016 du 15 juin 2020, portant Code de protection de l'enfant en République centrafricaine, renforce le tissu global de la répression des atteintes et violations aux droits de l'enfant. Dorénavant, des atteintes et violations contre les enfants sont criminalisées. Ainsi, l'article 179 de la loi interdit tout recrutement de l'enfant dans les conflits armés et leurs auteurs sont passibles d'une peine d'emprisonnement de 10 à 20 ans et/ou d'une amende de 5 à 20 millions FCFA.

S'agissant de la poursuite des auteurs des infractions concernant la violation des droits humains, y compris les pires formes du travail des enfants, le gouvernement porte à l'attention de la commission que les efforts déployés depuis quelques années sont encourageants. Les déclarations et orientations politiques et stratégies ainsi que les réformes institutionnelles ont été propices à l'adoption d'une approche plus cohérente à l'obligation de redevabilité pour les violences à l'égard des enfants engagés dans des conflits armés.

Il reconnaît la compétence de la Cour pénale internationale (CPI) pour enquêter et juger les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le crime de génocide commis en République centrafricaine, et continue de prendre toutes mesures utiles et correctives, en vue d'une meilleure protection de la population civile et plus particulièrement les enfants.

D'ailleurs, l'un des grands pourvoyeurs des auteurs présumés de certains de ces crimes à la CPI est et demeure la République centrafricaine. Le gouvernement souligne que la création de la Cour pénale spéciale par la loi organique n° 15.003 du 3 juin 2015 s'inscrit dans cette dynamique mais, et surtout, répond à la volonté voire la soif de justice exprimée par le peuple centrafricain au sortir des travaux du forum de Bangui tenu du 4 au 11 mai 2015.

Et, en dépit des difficultés rencontrées et dues aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ainsi qu'à la tentative de déstabilisation du pays par la Coalition du peuple centrafricain (CPC 2020-2021), le gouvernement, avec l'appui des différents partenaires, a contribué sensiblement au processus de l'opérationnalisation de cette cour qui, le 25 avril 2022, a ouvert solennellement son audience.

Par ailleurs, des efforts conjugués du gouvernement et de la communauté internationale ont permis de renforcer la chaîne pénale, notamment par la tenue régulière des sessions criminelles depuis fin 2015. Lors de la dernière session criminelle de février 2020, les juridictions nationales ont eu à se prononcer sur la culpabilité de certains des responsables des tragiques événements qui ont secoué la ville de Bangassou en mai 2017, condamnant l'ensemble des sept accusés à de lourdes peines. Au cours de ce procès, de nombreuses victimes ont pu être entendues publiquement et confronter leurs versions des faits devant la Cour criminelle de Bangui. Le gouvernement mettra à la disposition de la commission l'ensemble des jugements rendus.

En outre, les juridictions militaires de Bangui et de Bouar (Ouest du pays) sont opérationnelles depuis le 9 juillet 2020. Celle de Bangui a tenu des audiences correctionnelles au cours des mois de février et juillet 2021; la session criminelle de la cour martiale convoquée pour le 20 septembre 2021 s'était bien déroulée, à l'issue de laquelle 20 condamnations aussi bien en correctionnelle qu'en matière criminelle ont été prononcées.

Le gouvernement ajoute que, en ce moment, se tient la session de la Cour criminelle censée juger des auteurs présumés des cas qui sont, entre autres, prévus à l'article 7 de la convention dont les décisions finales seront transmises à la commission. Plus de 15 dossiers seront examinés.

Le gouvernement porte à la connaissance de la commission que la République centrafricaine à travers le Comité stratégique désarmement, démobilisation, réinsertion, rapatriement; réforme du secteur de sécurité; réconciliation nationale (DDRR/RSS/RN), présidé par le Président de la République, chef de l'État, a adopté le 20 mars 2017 une stratégie nationale de réforme du secteur de la défense et de sécurité pour la période 2017-2021. Cette stratégie trouve son ancrage dans les engagements internationaux contractés par l'État, plus spécifiquement les principes édictés par les Nations Unies dans le cadre de la RSS, le cadre d'orientation de l'Union africaine sur les RSS ainsi que les leçons des différentes études et analyses menées mettant en exergue les préoccupations des populations concernant la protection des personnes et de leurs biens.

La mise en œuvre de ce programme a permis de démobiliser plusieurs anciens combattants dont une partie a été incorporée dans les forces armées et une autre partie a bénéficié de programmes de réinsertion socio-économique.

Le gouvernement souligne que des actions multiformes se poursuivent en vue lutter efficacement contre toutes les formes de violation des droits humains et les pratiques analogues en conformité avec l'article 3 de la convention. Ainsi, courant mars 2022, une mission conjointe regroupant les représentants du gouvernement et de la MINUSCA s'était rendue à Alindao dans la préfecture de la Basse-Kotto afin de vérifier les allégations d'utilisation des enfants par les FDS et forces alliées. La mission a permis de confirmer la présence autour des bases militaires des enfants à la recherche de subsides et non utilisés comme des enfants soldats. D'ailleurs ce phénomène est constaté dans toutes les bases militaires des FACA, de la MINUSCA.

La mission a préconisé une enquête conjointe du gouvernement et de l'UNICEF en vue d'identifier les enfants en besoin de protection spéciale, et la mise en œuvre des mesures de protection. Dans ce sens, l'Inspection générale de l'armée nationale a organisé du 20 au 24 avril 2022, une mission de sensibilisation sur la traite des personnes dans les milieux militaires, précisément à Bangui et à Sibut, et va continuer dans toutes les bases militaires. D'ores et déjà, le gouvernement a pris des mesures pour interdire la présence des enfants à proximité des bases militaires.

En considération de ce qui précède, le gouvernement prie la commission de noter sa bonne volonté, qui transpire à travers les nouvelles réalisations ainsi résumées dans un contexte difficile, et sollicite à nouveau l'appui du BIT pour la protection de l'enfant contre les pires formes du travail de l'enfant. Il rassure la commission que la République centrafricaine est déterminée à respecter ses engagements qui consistent à assurer une protection sociale aux enfants.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle – Le gouvernement tient tout d'abord à remercier la commission qui a reconnu, d'une part, la complexité de la situation en République centrafricaine caractérisée par des conflits armés récurrents et noté, d'autre part, des progrès ainsi réalisés dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants. Toutefois, il a l'honneur de

fournir, ici et maintenant, des informations actualisées et détaillées sur les actions menées au niveau national en conformité avec l'article 3, alinéa *a*), de la convention.

En effet, très conscient de ce que les pires formes du travail des enfants et ses pratiques analogues constituent l'une des composantes essentielles de la traite des êtres humains, le gouvernement a mis en place, par décret n° 20.077 du 13 mars 2020, un Comité national de lutte contre la traite des personnes en République centrafricaine, placé sous l'autorité directe de Son Excellence, Monsieur le Président de la République, chef de l'État. Un plan d'action opérationnel 2022-23 vient d'être adopté et permettra au gouvernement et à l'ensemble des acteurs de poursuivre la mise en œuvre de la vision stratégique conçue autour des quatre (P): *i*) Prévention; *ii*) Protection; *iii*) Poursuite; et *iv*) Partenariat.

Entre-temps, ce comité a réalisé, en 2020 et 2021, plusieurs activités de sensibilisation, de renforcement des capacités des acteurs et surtout l'extension dans certaines villes de province de l'Unité mixte d'intervention rapide et de répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants (UMIRR) mise en place par décret n° 15.007 du 8 janvier 2015. L'UMIRR est un organe chargé, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret précité, de «prévenir et réprimer toutes les formes de violence sexuelle commises sur les femmes et les enfants quel que soit le contexte et le statut social ou matrimonial de ces personnes, y compris les veuves et les orphelins». Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un rapprochement des services sociaux, policiers et judiciaires des victimes de Violence basée sur le genre (VBG) et des enfants sur tout le territoire national. Elle permettra de prendre en charge les victimes de violences sexuelles liées au conflit.

Pour donner une lisibilité à toutes les actions, la République centrafricaine s'est dotée, en 2022, d'une Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage d'enfants et les mutilations génitales féminines.

Aussi, la volonté affichée du gouvernement de promouvoir la justice sociale s'est récemment traduite par l'adoption et la promulgation de la loi n° 21.003 du 1^{er} septembre 2021, autorisant la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, dans le milieu du travail. Le gouvernement a aussitôt entrepris sa transposition dans le corpus juridique national existant afin d'offrir aux autorités chargées du système de la protection de l'enfant des moyens efficaces de lutte contre toutes formes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'égard des enfants.

Dans la même dynamique, le gouvernement a sollicité l'appui technique du Bureau international du Travail (BIT) pour l'élaboration d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la mise en place d'un comité national y relatif. Cette sollicitation a encore été réitérée lors d'une visite de la délégation du gouvernement au siège du BIT en janvier 2022. Tout cela prouve à suffisance la volonté du gouvernement de prévenir, protéger et garantir une vie meilleure aux enfants.

Parallèlement, il a également sollicité du BIT l'appui à l'extension du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD-RCA) (2017-2021) qui a été déterminant dans le processus de consolidation de la paix et la promotion des emplois décents et productifs, ainsi que l'appui au renforcement des capacités des agents de l'administration du travail et de l'inspection du travail en normes internationales du travail. Toutes ces sollicitations ont pour dénominateur commun le partenariat actif et dynamique pour éradiquer les pires formes du travail des enfants.

S'agissant des observations relatives aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, le gouvernement précise que, à la faveur du retour progressif de la paix et du

rétablissement de l'autorité de l'État sur le territoire national, plusieurs projets initiés ont permis la réhabilitation ou la construction de nombreuses infrastructures scolaires dans des zones jadis fortement touchées par les conflits armés. Il s'agit par exemple des inspections académiques du Nord, du Centre-Est, et du Nord-Est où les établissements réhabilités et rouverts ont permis aux élèves filles et garçons du Fondamental 1 et 2 de reprendre le chemin de l'école.

Le gouvernement indique en outre que le titre 5 de la loi n° 20.016 du 15 juin 2020, portant Code de protection de l'enfance en République centrafricaine, renforce le tissu global de la répression des atteintes et violations aux droits de l'enfant. Dorénavant, des atteintes et violations contre les enfants sont criminalisées. Ainsi, l'article 179 de la loi interdit tout recrutement de l'enfant dans les conflits armés, et leurs auteurs sont passibles d'une peine d'emprisonnement de dix à vingt ans et/ou d'une amende de 5 à 20 millions de francs CFA.

S'agissant de la poursuite des auteurs des infractions concernant la violation des droits humains, y compris les pires formes du travail des enfants, le gouvernement porte à l'attention de la commission que les efforts déployés depuis quelques années sont encourageants. Les déclarations et orientations politiques et stratégiques, ainsi que les réformes institutionnelles ont été propices à l'adoption d'une approche plus cohérente à l'obligation de redevabilité pour les violences à l'égard des enfants engagés dans des conflits armés.

Le gouvernement reconnaît la compétence de la Cour pénale internationale (CPI) pour enquêter et juger les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le crime de génocide commis en République centrafricaine et continue de prendre toutes mesures utiles et correctives en vue d'une meilleure protection de la population civile et plus particulièrement des enfants. D'ailleurs, l'un des grands pourvoyeurs des auteurs présumés de certains de ces crimes à la CPI est et demeure la République centrafricaine. Le gouvernement souligne que la création de la Cour pénale spéciale par la loi organique n° 15.003, du 3 juin 2015, s'inscrit dans cette dynamique, mais et surtout répond à la volonté, voire la soif de justice exprimée par le peuple centrafricain au sortir des travaux du forum de Bangui tenu du 4 au 11 mai 2015.

En dépit des difficultés rencontrées et dues aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ainsi qu'à la tentative de déstabilisation du pays par la Coalition du peuple centrafricain (CPC 2020-2021), le gouvernement, avec l'appui des différents partenaires, a contribué sensiblement au processus de l'opérationnalisation de cette cour qui, le 25 avril 2022, a ouvert solennellement son audience.

Par ailleurs, les efforts conjugués du gouvernement et de la communauté internationale ont permis de renforcer la chaîne pénale, notamment par la tenue régulière de sessions criminelles depuis fin 2015. Lors de la dernière session criminelle de février 2020, les juridictions nationales ont eu à se prononcer sur la culpabilité de certains des responsables des tragiques événements qui ont secoué la ville de Bangassou en mai 2017, condamnant l'ensemble des sept accusés à de lourdes peines. Au cours de ce procès, de nombreuses victimes ont pu être entendues publiquement et confronter leurs versions des faits devant la Cour criminelle de Bangui. Le gouvernement mettra à la disposition de la commission l'ensemble des jugements rendus.

En outre, les juridictions militaires de Bangui et de Bouar (Ouest du pays) sont opérationnelles depuis le 9 juillet 2020. Celle de Bangui a tenu des audiences correctionnelles au cours des mois de février et juillet 2021, la session criminelle de la cour martiale, convoquée pour le 20 septembre 2021, s'était bien déroulée à l'issue de laquelle 20 condamnations aussi bien en correctionnelle qu'en matière criminelle ont été prononcées.

Le gouvernement ajoute qu'en ce moment se tient la session de la cour criminelle censée juger des auteurs présumés des cas qui sont, entre autres, prévus à l'article 7 de la convention dont les décisions finales seront transmises à la commission. Plus de 15 dossiers seront examinés.

Le gouvernement porte à la connaissance de la commission que la République centrafricaine, à travers le Comité stratégique Désarmement, Démobilisation, Réinsertion, Rapatriement (DDRR); Réforme du Secteur de Sécurité (RSS); Réconciliation Nationale (RN), présidé par le Président de la République, chef de l'État, a adopté le 20 mars 2017 une Stratégie nationale de réforme du secteur de la défense et de sécurité pour la période 2017-2021. Cette stratégie trouve son ancrage dans les engagements internationaux contractés par l'État, plus spécifiquement les principes édictés par les Nations Unies dans le cadre de la RSS, le cadre d'orientation de l'Union africaine sur les RSS ainsi que les leçons des différentes études et analyses menées mettant en exergue les préoccupations des populations concernant la protection des personnes et de leurs biens.

La mise en œuvre de ce programme a permis de démobiliser plusieurs anciens combattants dont une partie a été incorporée dans les forces armées et une autre partie a bénéficié de programmes de réinsertion socioéconomique.

Le gouvernement souligne que des actions multiformes se poursuivent en vue de lutter efficacement contre toutes les formes de violation des droits humains et les pratiques analogues en conformité avec l'article 3 de la convention. Ainsi, courant mars 2022, une mission conjointe regroupant les représentants du gouvernement et de la MINUSCA s'était rendue à Alindao dans la Préfecture de la Basse-Kotto afin de vérifier les allégations d'utilisation des enfants par les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) et forces alliées. La mission a permis de confirmer la présence autour des bases militaires d'enfants à la recherche de subsides et non utilisés comme des enfants soldats. D'ailleurs ce phénomène est constaté dans toutes les bases militaires des Forces armées centrafricaines (FACA), de la MINUSCA également.

La mission a préconisé une enquête conjointe du gouvernement et de l'UNICEF en vue d'identifier les enfants en besoin de protection spéciale, et la mise en œuvre des mesures de protection. Dans ce sens, l'Inspection générale de l'armée nationale a organisé, du 20 au 24 avril 2022, une mission de sensibilisation sur la traite des personnes dans les milieux militaires, précisément à Bangui et à Sibut, et va continuer dans toutes les bases militaires. D'ores et déjà, le gouvernement a pris des mesures pour interdire la présence des enfants à proximité des bases militaires.

En considération de ce qui précède, le gouvernement prie la commission de noter sa bonne volonté qui transpire à travers les nouvelles réalisations ainsi résumées dans un contexte difficile et sollicite à nouveau l'appui du BIT pour la protection de l'enfant contre les pires formes de travail des enfants. Il rassure la commission que la République centrafricaine est déterminée à respecter ses engagements qui consistent à assurer une protection sociale aux enfants.

Membres employeurs – Le cas qui nous occupe est un cas de double note de pied de page portant sur l'application, en droit et dans la pratique, d'une convention fondamentale, la convention n° 182, en République centrafricaine. La ratification universelle obtenue par cette convention traduit un consensus universel et un engagement tripartite fort pour mettre fin aux pires formes de travail des enfants. Toutefois, cela n'implique pas une mise en application universelle et automatique en droit et dans la pratique. En fait, d'après les chiffres du rapport de l'OIT et de l'UNICEF sur le travail des enfants en 2020, le travail des enfants concerne encore

160 millions de filles et de garçons, tandis que 9 autres millions risquent d'y basculer à cause de l'impact du COVID-19.

C'est la première fois que la commission discute de l'application par la République centrafricaine de cette convention qu'elle a ratifiée en 2000. La commission d'experts a formulé sept observations relevant de sérieux manquements dans le respect par la République centrafricaine de la convention, en 2008, 2009, 2010, 2011, 2014, 2017 et, plus récemment, dans le rapport publié en 2021.

Nous remercions le gouvernement pour avoir soumis un complément d'information à la commission et pour avoir clarifié certains points en rapport avec l'application de la convention en droit et dans la pratique. Nous trouvons ces informations très prometteuses et espérons que le plan d'action opérationnel 2022-2023 sera élaboré dans de bonnes conditions.

Les observations de la commission d'experts font apparaître de sérieux éléments d'inadéquation s'agissant de la mise en application de la convention en République centrafricaine. Permettez-moi de les résumer en trois thèmes.

Premièrement, s'agissant de l'article 3(a) de la convention, qui interdit toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La commission d'experts a reconnu la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et l'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays. De même, la commission d'experts a noté que, d'après le rapport des experts indépendants sur la situation des droits de l'homme en République centrafricaine en 2020, le délai fixé par les autorités nationales à la fin janvier 2020 pour le désarmement complet et la démobilisation n'a pas été respecté.

Dans ces conditions, malgré la signature, en 2019, de l'Accord politique pour la paix et la réconciliation en République centrafricaine, les forces armées comme les groupes armés ont continué à recruter et utiliser des enfants. Il est noté que des enfants ont été utilisés comme combattants et dans des fonctions d'appui, et qu'ils ont subi des violences sexuelles.

La commission d'experts déplore la continuation du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans les conflits armés en République centrafricaine, d'autant plus qu'ils donnent lieu à d'autres violations graves des droits des enfants, tels que les enlèvements, les meurtres et la violence sexuelle.

Nous notons que le code de protection de l'enfance de la République centrafricaine, promulgué en 2020, fait du recrutement et de l'utilisation d'enfants par les forces armées et les groupes armés un délit pénal et considère les enfants incorporés comme des victimes. Toutefois, considérant la prévalence et la gravité de ces pratiques, les membres employeurs se font l'écho de la commission d'experts et exhortent le gouvernement à redoubler d'efforts et à prendre des mesures pour qu'il soit mis fin à la pratique du recrutement de force d'enfants de moins de 18 ans, et pour faire en sorte que tous ceux, y compris les membres de l'armée régulière, qui recrutent des enfants de moins de 18 ans soient soumis à une enquête approfondie et soient poursuivis, et que leur soient imposées des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives.

Nous prions le gouvernement de continuer à rendre compte des mesures prises, en particulier pour l'application du code de protection de l'enfance. Nous sommes heureux d'entendre que le gouvernement a sollicité l'assistance technique du BIT en vue d'élaborer un plan national de lutte contre le travail des enfants et nous l'encourageons dans cette voie.

Deuxièmement, s'agissant des dispositions de l'article 7(2)(a) relatif à l'accès à l'éducation de base. La commission d'experts a constaté à la lecture de divers rapports des Nations Unies que la moitié des enfants du pays sont déscolarisés et que plusieurs écoles ont partiellement ou totalement fermé à cause du conflit armé, en particulier dans l'arrière-pays et les zones rurales, ce qui a pour effet de priver les enfants d'un accès à l'éducation. Selon l'UNICEF, une école sur quatre ne fonctionne pas à cause des combats. La commission d'experts a encore noté que les confrontations des campagnes électorales de 2020 et 2021 ont donné lieu à des pillages, des attaques et des occupations de nombreuses écoles, ce qui a gravement affecté la reprise des cours.

Pour se rendre compte de l'impact de ces événements, les membres employeurs soulignent que, suivant les World Population Prospects des Nations Unies, en 2020, près de 44 pour cent de la population de la République centrafricaine étaient âgés de moins de 14 ans. Le cas est très sérieux, et il a incontestablement un impact sur la reprise économique et sociale de la République centrafricaine.

Dans ce contexte, la commission d'experts a exprimé ses vives préoccupations et exhorté le gouvernement à intensifier ses efforts pour améliorer le fonctionnement de son système d'enseignement et faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants, et à fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet effet. Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts, compte tenu du rôle que joue l'éducation en empêchant que les enfants s'engagent dans les pires formes de travail des enfants.

Nous sommes contents d'apprendre que le gouvernement a mis en chantier des projets de construction ou de reconstruction d'infrastructures scolaires dans des régions gravement touchées. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à redoubler d'efforts pour faciliter l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier aux jeunes filles et aux enfants habitant dans les zones de conflit, à continuer à coopérer avec la communauté internationale, et à continuer de solliciter l'assistance du BIT et de l'UNICEF pour se doter de stratégies durables pour relever ce défi pendant la période de la transition vers une paix durable.

Troisièmement, s'agissant de l'article 7(2)(b) relatif aux mesures assorties de délais pour apporter de l'aide directe afin de soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, la commission d'experts a noté que, dans le cadre du Programme pour le désarmement, la démobilisation, la réintégration et le rapatriement, les groupes armés ont signé avec les autorités des protocoles et des plans d'action les engageant à libérer les enfants de leurs rangs et à s'abstenir de recruter à nouveau. De ce fait, des enfants ont été soit libérés soit auto-démobilisés et enrôlés dans des programmes de réintégration. Toutefois, la commission d'experts a noté que des cas d'enrôlement et d'utilisation d'enfants par des groupes armés ont encore été avérés. Et, même si des enfants ont été libérés, selon l'UNICEF, plus d'un sur cinq devait encore suivre un programme de réintégration.

Les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts afin d'apporter l'aide directe appropriée pour soustraire les enfants au recrutement forcé des groupes armés et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, et de rendre compte des mesures concrètes prises pour assurer l'éloignement des enfants qui ont été recrutés en vue de leur utilisation dans le conflit armé et pour leur réadaptation et leur intégration sociale avec, si possible, des données ventilées suivant le sexe et l'âge.

Les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour les informations qu'ils ont communiquées à la commission et, conscients de la complexité de la situation sur le

terrain, nous sommes forcés de souligner que la commission d'experts soulève cette question depuis 2008, et que le recrutement d'enfants et leur utilisation en conflit armé a fortement augmenté ces dernières années.

Nous notons que le Bureau seconde déjà le pays dans ses efforts pour lutter contre la traite et adhérer à l'Alliance 8.7. Nous encourageons le gouvernement à solliciter encore l'assistance du BIT afin d'accroître la capacité des mandants tripartites à mettre en œuvre des stratégies efficaces et durables pour éradiquer les pires formes de travail des enfants dans le pays.

Comme il est écrit dans l'appel à l'action de Durban de la 5^e Conférence mondiale pour l'élimination du travail des enfants, la pandémie de COVID-19, les conflits armés et les crises humanitaires et environnementales menacent de réduire à néant des années de progrès contre le travail des enfants. Les membres employeurs conviennent de l'impérieuse nécessité de se dresser contre ce fléau et d'accélérer les efforts multipartites visant à prévenir et éliminer le travail des enfants, la priorité absolue allant aux pires formes de travail des enfants.

Membres travailleurs – Il y a près de deux ans maintenant que la convention a été ratifiée par l'ensemble des États Membres de l'OIT, faisant de cette convention la première convention universellement ratifiée, qui plus est en un laps de temps record de vingt et un ans. Tout cela témoigne du consensus et de l'engagement mondial en vue d'éradiquer le fléau du travail des enfants. Ces engagements à la concrétisation de cet objectif ont d'ailleurs fait l'objet de la 5^e Conférence mondiale pour l'élimination du travail des enfants, qui s'est récemment tenue à Durban.

Si l'on peut se réjouir que les engagements politiques soient désormais universellement pris pour œuvrer à l'élimination du travail des enfants, il y a encore énormément de travail pour éradiquer le travail des enfants dans la pratique. La conférence de Durban a en effet dressé le triste constat d'une augmentation du travail des enfants au niveau mondial, ce qui n'est certainement pas étranger au contexte de crise que nous avons connu ces deux dernières années.

La République centrafricaine connaît en plus, et de longue date, une tout autre crise, qui nous pousse à dresser les mêmes constats qu'au niveau mondial: les enfants figurent malheureusement bien souvent parmi les premières victimes de ces crises. Exacerbée par le contexte électoral, cette grave crise politique et sécuritaire que traverse la République centrafricaine, et qui se matérialise par de nombreux conflits armés dans le pays, a un impact dévastateur sur les enfants du pays. Ceux-ci sont soit enrôlés de force dans les divers groupes armés impliqués dans le conflit, y compris dans l'armée régulière, soit privés de l'accès à l'éducation, ce qui les rend particulièrement vulnérables à tous points de vue.

Les enfants qui ont été enrôlés de force sont également une deuxième fois victimes de cette situation instable, de par l'insuffisance des moyens alloués à leur réadaptation et à leur réinsertion dans la société. En 2010 déjà, la problématique de l'enrôlement forcé des enfants dans le conflit armé avait fait l'objet d'une discussion devant notre commission, sous l'empire de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Voilà que douze ans plus tard, cette problématique revient devant notre commission, sous l'empire de la convention n° 182 cette fois, avec le constat amer que la situation ne s'est pas améliorée depuis.

Nous regrettons par ailleurs que le gouvernement centrafricain n'ait pas fait usage de la possibilité qui lui était offerte de produire des observations écrites suite à son inscription sur la liste préliminaire des cas individuels.

Le rapport de juillet 2017 de l'experte indépendante sur la situation des droits de l'homme en République centrafricaine évoque entre 4 000 et 5 000 enfants enrôlés dans le conflit. Le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et la mission des Nations Unies en République centrafricaine ont récemment rendu un rapport dans lequel il est fait état d'une aggravation de la situation sécuritaire dans le pays, qui a pour conséquence la poursuite des enrôlements d'enfants dans le conflit. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés a recensé, en mai 2021, 580 cas d'enfants recrutés et utilisés par des groupes armés et par les forces armées, ce qui constitue une aggravation alarmante de ce phénomène. Ce rapport fait état de l'utilisation des enfants comme combattants et dans des rôles de soutien. Des faits de violences sexuelles sont également évoqués dans ce rapport, au nombre de 82. Il est par ailleurs fait état de 42 enfants tués ou blessés ainsi que 58 enfants enlevés par des groupes armés à des fins de recrutement, de violences sexuelles et de rançon.

La convention est très claire en son article 3 *a*): le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés est l'une des pires formes de travail des enfants qui puisse exister. L'article 1 de la convention impose aux États Membres de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Il s'agit d'une obligation qui s'impose tant aux forces armées officielles qu'aux autres groupes armés. Force est de constater que ces dispositions de la convention ne sont aujourd'hui toujours pas respectées en République centrafricaine.

L'aggravation de ce phénomène a également par conséquent un impact sur l'accès à l'éducation de base pour les enfants. Le taux de scolarisation des enfants reste extrêmement faible en République centrafricaine, particulièrement pour les filles. On constate par ailleurs que le taux d'abandon scolaire entre l'enseignement primaire et secondaire est très élevé. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur la République centrafricaine a constaté en juin 2021 que la moitié des enfants du pays n'étaient pas scolarisés.

Cette situation s'explique notamment par la fermeture partielle ou totale de plusieurs écoles du fait du conflit armé, en particulier dans l'arrière-pays, les groupes armés pillant, attaquant et occupant des établissements scolaires dans le cadre du conflit. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) estimait, en avril 2021, qu'une école sur quatre n'était pas fonctionnelle en raison des combats.

L'article 7, paragraphe 2, alinéas *a*) et *c*), de la convention prévoit que les États Membres doivent prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et assurer l'accès à l'éducation de base gratuite. La République centrafricaine a encore des efforts considérables à fournir afin de se conformer à ces obligations.

Selon les informations de l'UNICEF reprises dans le rapport de la commission d'experts, près d'un enfant sur cinq enrôlé dans les groupes armés n'a pas encore été inscrit dans des programmes de réinsertion. Il apparaît par ailleurs que certains enfants dans un premier temps libérés retombent dans l'escarcelle des groupes armés. Il est évident que les programmes de réinsertion doivent être renforcés afin de garantir une démobilisation effective et durable des enfants.

Il est incontestable que la réadaptation des ex-enfants soldats constitue un défi majeur. Il est dès lors primordial de fournir l'aide appropriée à ces enfants victimes d'enrôlement forcé dans les forces armées. Il importe tout particulièrement d'éviter de traiter ces enfants comme des criminels de guerre et de les traiter comme les victimes qu'ils sont.

L'article 7, paragraphe 2, alinéa *b*), de la convention prévoit que les États Membres doivent prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous devons constater que, si les engagements politiques sont bien là depuis longtemps en République centrafricaine, le délai pour mettre ces engagements effectivement en œuvre est aujourd'hui largement dépassé. Nous regrettons de devoir constater que de nombreux problèmes continuent à se poser en pratique.

Cette problématique fait l'objet d'observations récurrentes de la commission d'experts depuis 2008. Si l'on ne peut nier les efforts déployés afin de dégager des accords politiques visant à démobiliser les enfants soldats, nous devons regretter que ces accords peinent à être effectivement mis en œuvre en pratique. Il apparaît par ailleurs du rapport des experts que la situation se dégrade ces dernières années. C'est ce qui vaut aujourd'hui à la République centrafricaine de faire l'objet d'une double note de bas de page, signe de la gravité de la situation. Il conviendra que la réponse du gouvernement centrafricain soit à la hauteur de la gravité de la situation.

À la lumière des commentaires de la commission d'experts qui invite les organes conventionnels de l'ONU à mener une réflexion commune sur les moyens de renforcer les synergies et les complémentarités avec la commission, en s'appuyant sur les mandats respectifs et distincts de chacun d'eux, il nous semble que le cas de la République centrafricaine pourrait être un cas dans lequel la mise en œuvre concrète de synergies entre l'OIT et d'autres organes de l'ONU pourrait être expérimentée en vue de mutualiser les moyens disponibles afin d'apporter une réponse coordonnée aux problématiques fondamentales constatées dans le pays.

Membre travailleur, République centrafricaine – Je tiens à remercier la commission d'experts d'avoir identifié ce cas comme l'un de ceux qui devaient être discutés lors de cette Conférence.

Notre appréciation est née du fait que l'incidence du travail des enfants continue de s'intensifier dans notre pays. Les travailleurs comme les parents sont préoccupés par cette situation. Outre le fait que l'augmentation du travail des enfants souligne un plus grand chômage des adultes, nous craignons que la stabilité de notre pays continue d'être mise à l'épreuve par la prévalence du travail des enfants. Un récent rapport de l'UNICEF indique que l'incidence du travail des enfants en République centrafricaine s'élève à 31 pour cent pour les enfants âgés de 5 à 17 ans. Le rapport reconnaît également les efforts du gouvernement en matière de législation interdisant aux enfants d'être engagés dans les travaux dangereux.

La commission d'experts a justement fait allusion au manque de clarté des dispositions du code. En outre, les abus, la plupart du temps, sont délibérément perpétrés sans état d'âme. Mis à part la faiblesse des dispositions de la loi, les lacunes dans les définitions de la faiblesse, la volonté politique de faire avancer les programmes robustes de lutte contre le travail des enfants, nous connaissons une faible capacité de sanctionner les personnes et les organisations qui se trompent. La plupart des parents indigents se rendent coupables d'une pratique délibérée du travail des enfants en se cachant sous le prétexte d'un environnement non sécurisé et instable pour engager leurs enfants dans le travail rémunéré. Cette pratique est principalement la norme dans l'économie informelle.

Sans faire d'excuses pour mon pays, je pense que l'on sait assez bien pourquoi le travail des enfants est répandu. La combinaison de la pauvreté, du chômage élevé, des salaires stagnants et bas et de la guerre prolongée a sérieusement contribué au déclenchement de

l'exacerbation et au maintien de la pratique du travail des enfants. La situation est pire pour les filles, qui sont plus susceptibles d'être facilement recrutées par leur mère pour aider à générer et à augmenter les revenus de la famille, tandis que les parents peuvent aider les garçons à aller à l'école.

Notre pays aura besoin d'aide pour arrêter avec succès et définitivement la guerre civile. Nous aurons également besoin d'aide pour améliorer notre Code du travail et la législation visant à protéger le droit des enfants.

La 5^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants s'est tenue à Durban, en Afrique du Sud, il y a quelques semaines. Cette conférence a débouché sur un appel à l'action de Durban, en tant que document final, qui a pleinement été approuvé par les syndicats de la République centrafricaine. La conférence a identifié la nécessité de recevoir et de déployer une protection sociale pour lutter contre la pauvreté et la vulnérabilité des ménages comme moyen d'arrêter le travail des enfants. La sécurité sociale est essentielle pour les enfants. Le besoin de protection sociale pour assurer le bien-être économique, social et nutritionnel est élevé, maintenant que notre pays lutte contre l'inflation et la récession économique en raison de la guerre civile, du coronavirus, des effets multiplicateurs de la guerre en Ukraine et de la montée en flèche du service de la dette.

Nous croyons aussi à l'efficacité de l'éducation. Malheureusement, la situation récurrente de la guerre civile rend difficile la scolarisation des enfants. Beaucoup d'enfants recrutés comme enfants soldats ont besoin d'être réhabilités et réinsérés. Bien sûr, cela ne peut se produire que si nous réussissons à mettre fin à la guerre. Pour parvenir à une bonne scolarisation et maintenir les enfants à l'école, des incitations aux parents, telles que les transferts monétaires conditionnels, peuvent devoir être autorisées.

Enfin, permettez-moi de souligner que mon pays est devant cette commission une deuxième fois en une décennie. En conclusion, je voudrais donc demander à l'OIT d'envisager une approche multipartenaire avec d'autres institutions du développement, telles que l'UNICEF, l'UNESCO, le Programme alimentaire mondial (PAM), le PNUD, ONU-Femmes et ONUSIDA pour travailler avec notre gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, de manière collaborative et inclusive pour nous aider à faire face efficacement à cette menace.

Nous désirons un avenir assuré pour nos enfants: ils sont notre patrimoine.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Macédoine du Nord**, pays candidat, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et la **Türkiye** s'alignent sur la présente déclaration. L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention n° 182. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Comme indiqué dans l'appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention, universellement ratifiée, exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour

éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre ferme engagement en ce sens.

La République centrafricaine et l'UE entretiennent des relations étroites et constructives dans le cadre de l'Accord de Cotonou, renforcé par un nouvel accord de partenariat qui réaffirme notre engagement commun à protéger, promouvoir et réaliser les droits de l'homme, les libertés fondamentales et les principes démocratiques et à renforcer l'état de droit et la bonne gouvernance. La République centrafricaine est également bénéficiaire du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins avancés.

Le recrutement et l'utilisation d'enfants sont inacceptables en soi et entraînent d'autres violations graves des droits les plus fondamentaux des enfants, comme les enlèvements, les meurtres, les abus et violences sexuels. L'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays ne peut jamais servir d'argument pour justifier la poursuite et l'augmentation du recrutement et de l'utilisation d'enfants, y compris par les forces armées, à la fois comme combattants et dans des rôles de soutien, quelle que soit la complexité de la situation dans le pays.

Conformément à l'appel du comité, nous exhortons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour mettre fin immédiatement à la pratique du recrutement forcé d'enfants par les forces armées et par les groupes armés dans le pays. Nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que tous les responsables de tels actes fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites approfondies et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique, conformément au Code de protection de l'enfance.

Nous réitérons également l'appel au gouvernement pour que tous les enfants retirés des groupes armés et des forces armées bénéficient de programmes de réintégration axés sur leur réhabilitation et leur intégration sociale par le biais de services de protection de l'enfance et d'une éducation appropriée, afin de garantir leur démobilisation définitive.

De même, tout en reconnaissant que la République centrafricaine est confrontée depuis des années à des turbulences politiques, à la violence et à l'insécurité permanentes, et compte tenu de l'ampleur des défis à relever, nous appelons le gouvernement à intensifier, conformément au Plan National de Redressement et de Consolidation de la Paix (RCPCA) 2017-2023, que l'UE co-préside, avec le Premier ministre, ses efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès à une éducation de base gratuite pour tous les enfants, avec une attention particulière pour les filles, et dans les zones touchées par le conflit. Nous exprimons notre profonde préoccupation face au grand nombre d'enfants privés d'éducation en raison du climat d'insécurité et rappelons que l'éducation joue un rôle central pour éviter que les enfants ne soient pris dans les pires formes de travail.

Nous insistons en outre sur la nécessité de mettre un terme au travail des enfants dans la société. À cet égard, nous encourageons le gouvernement à mettre en œuvre le Code de protection de l'enfance afin de mieux respecter les droits des enfants dans la société centrafricaine.

L'UE et ses États membres sont pleinement engagés aux côtés de la République centrafricaine, et nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays et de l'éducation des enfants les plus vulnérables dans le cadre des programmes de coopération existants et futurs. Nous attendons du gouvernement qu'il s'engage à mettre fin immédiatement à l'utilisation d'enfants comme combattants ou dans des rôles de soutien, tant par ses propres forces armées que par d'autres groupes armés dans le pays.

Nous nous réjouissons de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre employeuse, Colombie – Tout d’abord, il est important d’indiquer que nous accordons la priorité, nous employeurs, à la convention qui vise à protéger les membres les plus importants de la société, c’est-à-dire les enfants. En adoptant cette convention, l’OIT a reconnu le caractère prioritaire de cette question, tant aux niveaux national qu’international, cette norme ayant pour objet de remédier à une situation particulièrement aberrante, raison pour laquelle l’OIT a adopté rapidement, et à l’unanimité, cette convention.

La convention s’attaque aux pires formes de travail des enfants et il s’agit là d’un appel clair et indiscutable lancé à tous les États Membres pour qu’ils prennent d’urgence des mesures complètes en la matière. En vertu de l’article 1 de la convention, le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer l’interdiction et l’élimination des pires formes de travail des enfants, entre autres, celles prévues à l’article 3(a), qui fait référence à toutes les formes d’esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.

Selon le rapport de la commission d’experts concernant cette question, il a été confirmé que 584 enfants ont été recrutés et utilisés par des groupes armés et des forces armées en 2020. Ces enfants ont fait office de combattants pour appuyer ces groupes, et ont subi des violences sexuelles. À cet égard, bien que le gouvernement ait fait état de l’adoption d’une loi sur le code de protection de l’enfance, qui prévoit la protection des enfants contre le recrutement par les forces armées et les groupes armés, ainsi que de la conclusion d’un accord politique pour la paix et la réconciliation en République centrafricaine en 2019, ces efforts doivent être renforcés par des mesures immédiates pour enquêter sur ces cas et punir dans la pratique les auteurs de ces comportements délictueux, comme le recrutement d’enfants de moins de 18 ans dans les conflits armés.

Nous demandons au gouvernement de s’engager à mettre en œuvre et à respecter effectivement la convention et la législation récemment adoptée, et de fournir des informations démontrant l’application de celle-ci dans la pratique. Enfin, nous demandons au gouvernement, avec l’assistance technique du BIT et par le biais des divers mécanismes de coopération internationale en place, de poursuivre la mise en conformité de la législation et de la pratique avec les dispositions de la convention et de parvenir, de toute urgence, à l’élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleur, Eswatini – Nous savons que l’éducation est un outil très efficace pour lutter contre le travail des enfants. Une éducation de qualité ne peut prospérer que dans un environnement propice à l’apprentissage. Les conflits violents que connaît la République centrafricaine aggravent d’autant la situation déjà désastreuse des mauvais traitements infligés aux enfants, et entravent considérablement leur droit à l’éducation. Les enfants seraient enlevés et serviraient de rançon et d’appât pour financer les combats des rebelles.

La violence favorise les pires formes de travail des enfants et rend la scolarisation impossible, dans la mesure où il serait déraisonnable de penser que les parents sont prêts à envoyer leurs enfants à l’école dans un environnement en proie à la violence. Les infrastructures, notamment les écoles, ne sont plus en état de fonctionner. Selon le Bureau des affaires internationales du travail du Département du Travail des États-Unis, en 2020, environ 1,3 million d’enfants ne pouvaient pas aller à l’école en raison de l’instabilité actuelle.

Le gouvernement doit prendre des mesures concrètes et immédiates, et obtenir une aide supplémentaire pour financer correctement l’éducation. Il faut aussi aider le pays à élaborer des stratégies de collecte de fonds pour financer une éducation de qualité. En outre, il conviendrait aussi de s’attacher en toute hâte au fléau des entreprises qui pratiquent l’évasion

fiscale en procédant à des mouvements illégaux de capitaux. Dans tous les pays, ce phénomène nuit aux services que doit fournir l'État, notamment en matière d'éducation.

Les allégations selon lesquelles des enfants sont utilisés comme soldats par des milices non étatiques doivent faire l'objet d'une enquête approfondie. Ceux qui sont à l'origine de cet abus honteux d'enfants doivent être poursuivis.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – L'élimination des pires formes de travail des enfants est l'une des composantes essentielles des principes et droits fondamentaux au travail consacrés par l'OIT. Notre pays encourage fortement la promotion des principes et droits fondamentaux en tant que piliers pour la promotion du travail décent et l'atteinte de l'objectif de justice sociale cher à notre Organisation commune et ne ménagera aucun effort pour soutenir tout État Membre dans ce sens.

Il ressort des informations fournies par le gouvernement de la République centrafricaine que des efforts ont été faits récemment par les plus hautes autorités pour mener une lutte acharnée contre la traite des personnes, y compris les pires formes de travail des enfants. C'est le lieu de reconnaître que la lutte contre le travail des enfants présente une complexité particulière dans les pays en proie à la violence où des zones sous contrôle de groupes armés posent d'énormes difficultés. Au regard de ce contexte particulièrement difficile, le Burkina Faso salue les efforts consentis par cette République sœur et l'encourage vivement à poursuivre dans cette dynamique.

Le BIT doit, comme le souhaite la République centrafricaine, accompagner les actions du gouvernement et inviter d'autres partenaires à appuyer les différents processus engagés. De tout ce qui précède, notre commission doit faire preuve de compréhension et de clémence au moment de l'adoption des conclusions sur ce cas individuel.

Membre travailleur, Sénégal – Je vous remercie de me donner l'opportunité de m'exprimer au nom des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest.

Nous tenons à saluer les efforts des membres de la commission d'experts sur le travail remarquable réalisé sur le sujet en question.

Nous avons noté avec intérêt les déclarations du gouvernement sur les efforts consentis, notamment la révision du Code du travail. Il faut cependant souligner que ces efforts sont nettement en-deçà des attentes et qu'un nombre important d'enfants de moins de 14 ans est encore utilisé comme main-d'œuvre, y compris dans des conditions dangereuses, en violation de l'esprit et de la lettre de la convention.

Là où les lois pour la détermination de l'âge minimum du travail sont absentes et vagues, les abus deviennent la norme et la pratique. C'est exactement le cas en République centrafricaine. Des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum pour travailler sont engagés comme main-d'œuvre dans les champs agricoles, les chantiers de construction, les usines et l'économie informelle omniprésente. La plupart des parents, en particulier les indigents, expliquent facilement cette évolution arguant qu'ils envoient les enfants en apprentissage alors qu'ils sont mineurs.

Le travail des enfants hypothèque le développement socio-économique du pays et expose cette catégorie à un avenir incertain et précaire. Comme nous l'avons toujours souligné au sein de cette commission, les enfants devraient être dans les salles de classe et non dans les usines et ateliers clandestins.

L'absence de politique et d'une législation claire et bien mise en œuvre sur l'âge minimum doit être corrigée de toute urgence. De même le gouvernement doit être encouragé et soutenu

pour intensifier les dispositions en matière d'éducation publique de qualité, en garantissant l'accès et en améliorant le taux d'achèvement. En outre, nous souhaitons ajouter qu'une structure d'inspection du travail, bien articulée et dotée de ressources, doit être mise en place pour garantir le respect des politiques et de la législation destinée à déterminer l'âge minimum de travail et à éradiquer le travail des enfants. Nous exhortons la commission à agir efficacement auprès du gouvernement, afin que les mesures nécessaires soient prises dans les meilleurs délais pour combattre et éliminer le travail des enfants.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse est profondément préoccupée par les situations conflictuelles qui perdurent en République centrafricaine et par les effets dévastateurs qu'elles ont sur l'ensemble de la population. Nous appelons tous les porteurs d'armes et groupes armés à respecter les dispositions du droit international et à œuvrer en faveur d'une solution pacifique. Seuls le silence des armes, la sécurité, la paix et la réconciliation permettront d'améliorer la situation à long terme.

La Suisse est particulièrement préoccupée par l'augmentation du recrutement et de l'utilisation des enfants dans les conflits armés. Nous appelons toutes les parties au conflit armé à mettre fin, immédiatement, à cette pratique qui non seulement touche certains des membres les plus vulnérables de la société, mais qui, avec toutes ses conséquences, détruit littéralement l'espoir d'un avenir meilleur. La Suisse demande au gouvernement de veiller à ce que toutes les personnes qui recrutent des enfants pour les utiliser dans des conflits armés et des activités illicites fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites approfondies avec des sanctions efficaces.

De plus, la Suisse reste très préoccupée par le grand nombre d'enfants privés d'éducation en raison des conflits en cours. L'éducation est un droit qui doit être assuré. Elle est la base d'un avenir durable et pacifique. La Suisse appelle tous les acteurs à déployer des efforts accrus pour que tous les enfants, garçons et filles, aient un accès à une éducation de base de bonne qualité. Ces efforts doivent également inclure la réintégration des victimes de travail forcé.

Pour conclure, tout en remerciant le gouvernement pour les informations transmises, la Suisse l'exhorte à continuer de collaborer étroitement avec les diverses institutions du système onusien.

Membre travailleur, Portugal – Je voudrais profiter de cette occasion pour faire quelques remarques concernant le lien inhérent entre le travail des enfants, l'insécurité et l'absence de démocratie. Dans ce rapport, la cruelle réalité des faits parle d'elle-même. Les travailleurs sont profondément préoccupés par la situation en République centrafricaine et par les violations continues des droits de l'homme et la violence contre les civils par les groupes armés, y compris l'enlèvement et le détournement d'enfants recrutés pour être utilisés dans le conflit armé.

L'ensemble du rapport de la commission d'experts sur la République centrafricaine est un appel à la paix et à la démocratie. La démocratie n'est pas un luxe de pays riches. La démocratie est le moyen de parvenir aux meilleures solutions pour lutter contre l'inégalité et la pauvreté et œuvrer à la justice sociale, à la paix et au développement pour tous.

L'effondrement total de la paix et de la sécurité est au cœur de l'effondrement de la démocratie, de la bonne gouvernance et, en définitive, de la perte de la protection des civils et, dans cette situation déplorable, de la perte des protections et des droits des enfants. Selon nous, il est urgent de promouvoir et d'instaurer la paix et la sécurité, et de renforcer la démocratie, la bonne gouvernance et le respect des droits de l'homme^{mme}. Les défis à relever sont

multiples et toutes les initiatives contribuant à la prévention des conflits et à une paix durable dans la région sont les bienvenues.

Tant que le conflit perdure, il est impossible de garantir la scolarisation des enfants. Il est de l'intérêt de tous que les enfants aient accès à l'éducation et à la formation afin d'empêcher la pauvreté de se transmettre d'une génération à l'autre. Il est essentiel de mettre fin à ce cercle vicieux qui contraint les familles, les communautés et les économies et entrave la croissance de la nation tout entière.

Trop d'enfants en République centrafricaine ont été privés de leur droit à l'éducation dans le climat d'insécurité qui règne dans le pays. Ils méritent un avenir digne de ce nom, avec un accès à l'éducation, à la santé et aux protections sociales. Ils méritent de l'espoir. Ils ont besoin d'un engagement pris à l'échelon mondial de réduire de façon permanente les insécurités causées par les conflits et les risques et les vulnérabilités des familles qui sont condamnées à la pauvreté. Cela signifie qu'il faut renforcer et soutenir les moyens de subsistance et la scolarisation des enfants, ainsi que les systèmes gouvernementaux de protection sociale essentiels à la lutte pour l'éradication et la prévention du travail des enfants.

Le dialogue social tripartite dans un environnement démocratique a un rôle essentiel à jouer à cet égard, en définissant les mesures adéquates pour promouvoir le progrès social et éradiquer toutes les formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Mali – Je voudrais intervenir pour remercier mes collègues gouvernementaux de la République centrafricaine en raison de la clarté et de la pertinence des réponses qu'ils ont données, mais aussi pour leur témoigner notre parfait soutien. En effet, les mesures déjà adoptées et celles envisagées par le gouvernement prouvent avec suffisance sa détermination à éradiquer les pires formes de travail des enfants, et cela malgré les difficultés politico-sécuritaires et sanitaires auxquelles il est confronté. Pour terminer, je dirai que notre gouvernement demeure convaincu que le gouvernement centrafricain saura relever les défis, notamment à travers l'élaboration et l'adoption très prochainement, en collaboration avec le BIT, d'un plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Compte tenu de la situation difficile en République centrafricaine, il est urgent d'adopter une approche multidimensionnelle pour protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants. Comme l'indique le rapport de la commission d'experts, la responsabilité première de mettre fin au recrutement forcé d'enfants par des groupes armés incombe au gouvernement. En d'autres termes, il doit faire davantage pour faire appliquer le principe de criminalisation du recrutement et de l'utilisation d'enfants par les forces et groupes armés actifs dans le pays, que prévoit le code de protection de l'enfance.

Dans le même temps, nous ne devons pas négliger le rôle que joue le secteur privé dans le financement continu des groupes rebelles armés, notamment en ce qui concerne le commerce international de diamants. Selon les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises sont censées faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de s'assurer que leurs activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement ne sont pas liées à des violations des droits de l'homme telles que celles commises en République centrafricaine. Cependant, dans la pratique, très peu d'entreprises internationales respectent ces principes directeurs et un trop grand nombre d'entre elles poursuivent leurs activités comme si de rien n'était.

Par conséquent, il est essentiel que tous les gouvernements, y compris le gouvernement de la République centrafricaine, imposent des lois et des pratiques exigeant que les entreprises

ayant leur siège ou leur domicile dans le pays respectent le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes leurs opérations commerciales. En ce qui concerne le commerce international de diamants, nous appelons tous les États à adopter des lois qui obligent les entreprises à enquêter et à rendre compte publiquement de leurs chaînes d'approvisionnement en minerais, conformément aux normes internationales telles que le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

En conclusion, la lutte contre les pires formes de travail forcé en République centrafricaine nécessite une approche multidimensionnelle, notamment la mise en cause de la responsabilité du secteur privé pour son rôle dans le financement du conflit armé. Le gouvernement doit adopter une politique contraignante de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, assortie de mécanismes d'application efficaces, afin d'inciter les entreprises à agir davantage pour éliminer des chaînes d'approvisionnement mondiales les diamants et minerais provenant de zones de conflit.

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

En effet, à l'instar de la République sœur de Centrafrique, le Gabon, qui a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention n° 182, comprend la complexité de la situation en République centrafricaine, compte tenu notamment de la situation politique et sociale qui y prévaut.

En conséquence, le Gabon encourage la République centrafricaine à poursuivre, tout en les intensifiant, les efforts déployés et sollicite de ce fait de la commission une attention et une compréhension toutes particulières dans le traitement du dossier relatif à ce pays sur la question du travail des enfants, notamment par la prise en compte des efforts entrepris malgré un contexte particulièrement hostile. En outre, le Gabon prie le BIT et les autres partenaires au développement de fournir à la République centrafricaine un appui multiforme en vue d'atteindre ses objectifs de protection de l'enfance conformément aux dispositions de la convention ainsi visées.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le Cameroun remercie la République centrafricaine pour les réponses détaillées apportées à la commission et, au regard de la présentation du gouvernement, il ressort que, en dépit de la situation complexe qu'il traverse depuis quelques années, elle n'a lésiné sur aucun moyen pour faire de la lutte contre le travail des enfants et la traite des personnes son leitmotiv.

La ratification universelle de la convention classe la République centrafricaine parmi les pays ayant ratifié cet instrument fondamental, démontrant ainsi sa volonté d'éradiquer le travail des enfants de son territoire. Très conscient que les pires formes de travail des enfants doivent être exclues par tous les moyens, le gouvernement a mis en place un Comité national de lutte contre la traite des personnes placé sous l'autorité directe de Son Excellence, Monsieur le Président de la République centrafricaine. C'est vous dire l'importance que ce pays au plus haut niveau accorde à la lutte contre le travail des enfants et la traite des personnes.

En outre, la République centrafricaine s'est dotée en 2022 d'une stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage des enfants et les mutilations génitales féminines. Le gouvernement du Cameroun se félicite que la République centrafricaine ait sollicité l'appui technique du BIT pour l'élaboration d'un plan national pour

l'élimination des pires formes de travail des enfants en droite ligne des résolutions des diverses conférences mondiales de lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Toutes les informations présentées à la commission par le gouvernement affichent la volonté de ce pays de soustraire les enfants des circuits du travail des enfants et des groupes armés afin d'éradiquer totalement le travail des enfants de son territoire.

Pour conclure, le gouvernement du Cameroun appelle la République centrafricaine, d'une part, à poursuivre les démarches entreprises et, d'autre part, à coopérer intimement avec le BIT pour la poursuite, la finalisation et la réussite de ce processus.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle – Je tiens à remercier une fois de plus l'OIT pour l'opportunité offerte au gouvernement de la République centrafricaine de bien vouloir s'exprimer sur les observations de la commission d'experts. Nous remercions tous les intervenants, tous les pays, les partenaires sociaux pour leurs précieuses contributions et recommandations qui vont renforcer la conviction de notre gouvernement à poursuivre ses efforts en matière de promotion des droits humains et de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Nous avons pris bonne note, le gouvernement centrafricain est attaché au nom du BIT, nous allons traiter tout ce qui a été relevé et allons poursuivre nos efforts.

Il y a eu des avancées notoires. Le gouvernement a identifié les causes profondes qui vont permettre une application effective de cette convention. Il a identifié qu'il fallait avoir plus de juges au niveau du Tribunal du travail et de l'inspection du travail; actuellement il n'y en a pas assez, et de ceux qui existent, beaucoup vont partir à la retraite. Un plan d'action est en cours pour former et renforcer les compétences pour plus de maîtrise dans les conventions. Nous demandons encore une fois l'appui du BIT par rapport au besoin d'appui des spécialistes des normes. Aussi, un autre appui que le gouvernement a mis en place est l'adhésion comme pays pionnier à l'Alliance 8.7, cette adhésion a été transmise au bureau de Kinshasa et nous avons eu des informations la semaine dernière que c'était chose faite; et nous allons pouvoir organiser un atelier stratégique et un plan d'action qui va pouvoir permettre d'appuyer la Déclaration d'Abidjan et la Déclaration de Durban. C'est une priorité pour le BIT et aussi pour le pays.

Je souhaite apporter ma contribution, en tant que première autorité du ministère du Travail. Par rapport à la question du reportage, j'interpelle l'appui du BIT pour qu'il y ait un spécialiste des normes pour appuyer le pays par rapport à la mise à disposition des rapports. Le pays a traversé des crises, comme vous le savez. Une nouvelle équipe est mise en place. Il y a besoin de renforcer cette nouvelle équipe et la présence d'un spécialiste des normes aux côtés de la République centrafricaine sera d'un grand appui. Ceci est ma requête pour l'application effective de la convention liée aux pires formes de travail des enfants.

Membres employeurs – À titre de conclusion, les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour le complément d'informations qu'il a fourni sur ce cas. Comme nous l'avons dit, nous trouvons ces informations très prometteuses. Nous nous félicitons du fait que la République centrafricaine ait rejoint l'Alliance 8.7 mais, au vu de la complexité de la situation sur le terrain et de l'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays, nous sommes convaincus que ce cas requiert encore un engagement politique affirmé et un partenariat stratégique pour mettre en pratique des stratégies durables impliquant toutes les parties prenantes. Nous voudrions aussi remercier tous les délégués pour leur participation et leurs éclairages. D'une manière générale, la crise dans son ensemble a certainement été exacerbée par les conflits armés et la crise humanitaire en République centrafricaine, qui a

poussé les familles davantage encore dans la pauvreté et, de ce fait, les a rendues plus vulnérables face aux pires formes de travail des enfants.

Nous sommes confrontés à la menace de voir réduites à néant des années de progrès dans le domaine du travail des enfants et les membres employeurs conviennent qu'il est essentiel de s'opposer au travail des enfants, de le décourager et d'unir nos efforts pour l'empêcher et l'éliminer, en donnant la priorité absolue aux pires formes de travail des enfants. Les membres employeurs ont pris connaissance avec satisfaction des efforts déployés par le gouvernement pour s'attaquer à ce problème grave et persistant. À la lumière des débats, nous recommandons que le gouvernement intensifie ses efforts en matière de prévention, d'éloignement, de réhabilitation et d'intégration sociale des enfants recrutés pour servir dans des conflits armés et pour mettre fin à cette pratique, et qu'il fournisse des informations sur les mesures prises et sur le nombre d'enfants qui ont bénéficié des programmes de réadaptation et d'intégration sociale. Le gouvernement doit aussi veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites rigoureuses soient menées à bien et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans les faits, et fournir des informations sur le nombre des enquêtes menées, des poursuites engagées et des condamnations prononcées en application du code de protection de l'enfance. En outre, nous voudrions recommander que le gouvernement intensifie ses efforts afin d'améliorer le fonctionnement du système d'enseignement et faciliter l'accès de tous les enfants à une éducation de base gratuite, et qu'il donne des informations sur les mesures prises ainsi que sur la fréquentation scolaire, la scolarité et les taux de décrochage.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à solliciter à nouveau une assistance technique afin de renforcer les capacités des mandants pour que soient mises en œuvre des stratégies efficaces et durables pour l'éradication des pires formes de travail des enfants en République centrafricaine.

Membres travailleurs – Nous remercions la représentante du gouvernement pour les informations qu'elle a pu fournir au cours de la discussion ainsi que pour les informations écrites qui ont bel et bien été transmises, contrairement à ce qui a été erronément affirmé dans mon discours d'ouverture. Nous regrettons toutefois l'envoi tardif de ces informations écrites. Nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Nous avons déjà pu le dire et nous allons le répéter: il ne peut être nié que la volonté politique de prendre les problématiques que nous avons abordées aujourd'hui est bien présente. Mais là où le bât blesse, c'est lorsqu'il s'agit de mettre concrètement en pratique ces engagements politiques.

Après des années d'interpellation des autorités gouvernementales sur ces questions par diverses institutions internationales, nous devons encore à ce jour déplorer l'utilisation continue d'enfants dans les conflits armés en République centrafricaine, aussi bien par les forces armées officielles que par les différents groupes armés impliqués dans le conflit. Cette situation entraîne une grande vulnérabilité pour les enfants concernés et les expose à d'autres violations graves de leurs droits, en totale contravention avec la convention. Plus grave encore, ce phénomène semble s'aggraver ces dernières années.

L'impact de ces conflits armés dans le pays pour l'accès à l'éducation est dévastateur, aussi bien pour les enfants enrôlés de force dans le conflit que pour les autres enfants, puisque l'on constate qu'un nombre considérable d'enfants est privé d'éducation.

Nous devons donc fortement insister auprès du gouvernement pour que des actions décisives et immédiates soient entreprises de toute urgence afin d'assurer l'interdiction et

l'élimination effective de l'enrôlement de force des enfants dans les conflits armés. Pour ce faire, nous rejoignons la commission d'experts en demandant au gouvernement de poursuivre et de renforcer ses efforts pour mettre un terme, dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par les forces armées et les groupes armés dans le pays. Nous lui demandons également de prendre des mesures immédiates et efficaces pour faire en sorte que toutes les personnes, y compris les membres des forces armées régulières, qui recrutent des enfants de moins de 18 ans aux fins de leur utilisation dans les conflits armés, fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites vigoureuses et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives leur soient infligées dans la pratique. Le gouvernement communiquera utilement des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées et de condamnations imposées à cet égard et fournira une copie du Code de la protection de l'enfance à la commission d'experts.

En vue de préserver les enfants de l'enrôlement forcé dans les conflits armés, le gouvernement veillera à renforcer ses efforts et à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès à l'éducation de base et de qualité pour tous les enfants en République centrafricaine, notamment dans les zones affectées par le conflit armé. Le gouvernement accordera par ailleurs une attention particulière à la situation des filles.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de la situation, le gouvernement communiquera utilement des informations sur les mesures concrètes prises en la matière ainsi que sur le taux de scolarisation, d'achèvement et d'abandon scolaires aux niveaux primaires et secondaires.

Enfin, le gouvernement prendra les mesures appropriées et assorties de délais pour assurer le retrait des enfants recrutés pour être utilisés dans le conflit armé, ainsi que pour leur réadaptation et leur intégration sociale. Il veillera également à ce que tous les enfants retirés des groupes armés et forces armées bénéficient de programmes de réinsertion. Bien qu'ayant déjà fourni quelques informations à cet égard, le gouvernement veillera à transmettre ces informations à la commission d'experts, également en ce qui concerne le nombre d'enfants qui ont bénéficié d'une réadaptation et intégration sociale.

Afin de réaliser l'ensemble de ces recommandations, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à fournir un rapport complet à la commission d'experts avant la tenue de sa session de 2022.

Nous invitons également le gouvernement à collaborer pleinement avec toute initiative mise en place par le BIT en collaboration avec d'autres organes conventionnels de l'ONU en vue d'une résolution rapide des graves violations des droits des enfants en République centrafricaine.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Bien que consciente de la complexité de la situation régnant dans le pays, et de la présence de groupes armés et d'un conflit armé dans le pays, la commission déplore vivement la situation actuelle dans laquelle des enfants sont recrutés et utilisés par les forces armées et des groupes armés en tant que combattants et pour des rôles d'appui, ce qui entraîne aussi d'autres violations graves des droits des enfants, comme les enlèvements, les meurtres et les violences sexuelles.

La commission a également pris note avec une vive préoccupation de la situation d'enfants, en particulier de filles, qui sont privés d'éducation en raison de l'impact de la crise politique et sécuritaire qui prévaut dans le pays.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires afin de:

- obtenir la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et de mettre fin, en droit comme dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants dans les forces armées et les groupes armés;
- intensifier ses efforts pour la prévention, l'éloignement, la réadaptation et l'intégration sociale des enfants recrutés pour être utilisés dans un conflit armé, y compris par des programmes de sensibilisation et de réintégration;
- fournir des informations sur les mesures prises et sur le nombre d'enfants ayant bénéficié de programmes de réadaptation et d'intégration sociale;
- faire en sorte que des enquêtes approfondies et des poursuites vigoureuses soient engagées à l'encontre de toutes les personnes, y compris des membres des forces armées et de groupes armés, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées en droit et dans la pratique;
- fournir des informations sur le nombre des enquêtes menées, des poursuites engagées et des condamnations prononcées en application du Code de protection de l'enfance, et communiquer copie du code à la commission d'experts;
- intensifier ses efforts afin d'améliorer le fonctionnement du système d'enseignement et faciliter l'accès à une éducation de base de qualité et gratuite à tous les enfants, en particulier aux filles et dans les zones affectées par le conflit;
- fournir des informations sur les mesures prises ainsi que sur les taux de scolarisation, d'achèvement et d'abandon scolaire des enfants;
- élaborer un plan d'action pluridisciplinaire, assorti de délais, avec l'assistance technique du BIT et en étroite coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile pertinentes. En outre, se coordonner avec d'autres institutions des Nations Unies ayant des compétences et de l'expertise en la matière, notamment l'UNICEF; et
- solliciter à nouveau l'assistance technique du BIT afin de progresser sur la voie de l'éradication totale des pires formes de travail des enfants conformément à la convention et de renforcer les capacités des mandants tripartites à aider à atteindre cet objectif.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2022, un rapport contenant des informations pertinentes sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2021 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 10 juin 2022)

(articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 901, doit être mis à jour de la façon suivante:

*Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)*

Belize	22 rapports demandés
<i>(Paragraphe 80)</i>	
· 13 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 29, 87, 88, 98, 105, 135, 138, 141, 150, 151, 154	
· 9 rapports non reçus: Conventions nos 97, 100, 111, 115, 140, 144, 155, 156, 182	
Botswana	4 rapports demandés
<i>(Paragraphes 72 et 80)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138, 182	
Congo	16 rapports demandés
<i>(Paragraphe 72)</i>	
· 1 rapport reçu: Convention no 87	
· 15 rapports non reçus: Conventions nos 29, 81, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 149, 150, 152, 182, (185), (MLC), (188)	
Djibouti	26 rapports demandés
<i>(Paragraphe 80)</i>	
· 16 rapports reçus: Conventions nos 12, 71, 81, 87, 88, 94, 96, 98, 100, 108, 111, 122, 125, 126, 144, MLC	
· 10 rapports non reçus: Conventions nos 17, 18, 19, 24, 29, 37, 38, 105, 138, 182	
Ethiopie	10 rapports demandés
<i>(Paragraphe 80)</i>	
· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 88, 105, 138, 158, 159, 181, 182, MLC	
· 1 rapport non reçu: Convention no 2	
Ghana	12 rapports demandés
· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 111, 144, 149, 182, MLC	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 11, 100, 151	
Guyana	21 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 94, 97, 98, 100, 105, 111, 129, 135, 138, 139, 140, 141, 144, 149, 151, 172, 182, 189	
Hongrie	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 80)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 98, 129, 135, 141, 144, 151, 154	
Inde	5 rapports demandés
<i>(Paragraphe 80)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 141, 144, MLC	
Islande	8 rapports demandés
· 7 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 129, 144, 187	
· 1 rapport non reçu: Convention no MLC	

Jamaïque**6 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 144, (189)

Jordanie**5 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- 4 rapports reçus: Conventions nos 81, 98, 135, 144
- 1 rapport non reçu: Convention no 142

Kenya**9 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- 8 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 98, 129, 135, 141, 144, MLC
- 1 rapport non reçu: Convention no 142

Luxembourg**36 rapports demandés**

- 35 rapports reçus: Conventions nos 1, 3, 12, 13, 14, 19, 26, 30, 81, 87, 98, 102, 115, 119, 120, 121, 127, 129, 130, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 183, 184
- 1 rapport non reçu: Convention no 150

Madagascar**34 rapports demandés***(Paragraphes 72 et 73)*

- 13 rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 143, 151, 154, 181, 182, 189
- 21 rapports non reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 95, 117, 118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 144, 159, 171, 173, 185

Maroc**26 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 45, 52, 81, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 119, 129, 131, 136, 144, 150, 162, 176, 183, 187

Mongolie**8 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 103, 144, 155, 176, 181, MLC

Nigéria**16 rapports demandés**

- 15 rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 45, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 100, 111, 144, 155, 159, MLC
- 1 rapport non reçu: Convention no 185

Pays-Bas - Sint-Maarten**15 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 88, 94, 95, 101, 106, 118, 122, 144

République démocratique du Congo**9 rapports demandés***(Paragraphes 72 et 80)*

- 7 rapports reçus: Conventions nos 29, 94, 105, 117, 138, 144, 182
- 2 rapports non reçus: Conventions nos 88, 158

République-Unie de Tanzanie**7 rapports demandés**

- 4 rapports reçus: Conventions nos 12, 111, (185), MLC
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 100, 137, 152

Samoa**4 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- 2 rapports reçus: Conventions nos 144, MLC
- 2 rapports non reçus: Conventions nos 100, 111

Sao Tomé-et-Principe**10 rapports demandés***(Paragraphes 75, 77 et 80)*

- 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 100, 105, 138, 182, (183)
- 1 rapport non reçu: Convention no 111

Serbie**6 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 97, 100, 111, 143, 156, 184

Soudan du Sud**7 rapports demandés***(Paragraphe 72)*

- 1 rapport reçu: Convention no 29
- 6 rapports non reçus: Conventions nos 98, 100, 105, 111, 138, 182

Sri Lanka**5 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- 4 rapports reçus: Conventions nos 98, 110, 111, (MLC)
- 1 rapport non reçu: Convention no 100

Suriname**3 rapports demandés***(Paragraphe 80)*

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 138

Tunisie**6 rapports demandés***(Paragraphes 75, 77 et 80)*

- 5 rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 113, 114, (MLC)
- 1 rapport non reçu: Convention no 185

Viet Nam**7 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 88, 98, 100, 111, 159, MLC

Total général

Au total, 1.865 rapports (article 22) ont été demandés,
1.383 (soit 74,16 pour cent) ont été reçus.

Au total, 141 rapports (article 35) ont été demandés,
139 (soit 98,58 pour cent) ont été reçus.

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution)

Relevé des rapports reçus au 10 juin 2022

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%
2006	2586	745 28,8%	1719 66,5%	1949 75,4%
2007	2478	845 34,1%	1611 65,0%	1812 73,2%
2008	2515	811 32,2%	1768 70,2%	1962 78,0%
2009	2733	682 24,9%	1853 67,8%	2120 77,6%
2010	2745	861 31,4%	1866 67,9%	2122 77,3%
2011	2735	960 35,1%	1855 67,8%	2117 77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans				
2012	2207	809 36,7%	1497 67,8%	1742 78,9%
2013	2176	740 34,1%	1578 72,5%	1755 80,6%
2014	2251	875 38,9%	1597 70,9%	1739 77,2%
2015	2139	829 38,8%	1482 69,3%	1617 75,6%
2016	2303	902 39,2%	1600 69,5%	1781 77,3%
2017	2083	785 37,7%	1386 66,5%	1543 74,1%
2018	1683	571 33,9%	1038 61,7%	1194 70,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2019	1788	645 36,1%	1217 68,1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19
En raison du report de la 109^e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entretemps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports				
2020	1796	394 21,9%	712 39,6%	768 42,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2021	1865	747 40,0%	1230 65,9%	1383 74,2%



► Compte rendu des travaux

4C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 7 juillet 2022

Séance plénière

Rapport de la Commission de l'application des normes

Samedi 11 juin 2022, 11 h 10

Président: M. Moroni

Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes

Le Président

(original espagnol)

Nous allons maintenant passer à la question suivante de l'ordre du jour, à savoir la présentation, la discussion et l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes. La première partie du rapport fait l'objet du *Compte rendu des travaux*, n° 4A. La seconde sera publiée en temps voulu dans le *Compte rendu des travaux*, n° 4B.

Si vous me le permettez, j'aimerais rappeler brièvement la composition du bureau de cette commission: M. Topet (Argentine), président, M^{me} Regenbogen (Canada), vice-présidente employeuse, et M. Leemans (Belgique), vice-président travailleur; M. Mehdi (Pakistan) est rapporteur.

Je donne d'abord la parole au rapporteur, M. Mehdi, pour qu'il nous présente le rapport de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Mehdi

Rapporteur de la Commission de l'application des normes

(original anglais)

J'ai l'honneur de présenter à la plénière le rapport de la Commission de l'application des normes. Celle-ci est un organe permanent de la Conférence internationale du Travail chargé, en vertu de l'article 10 du Règlement de la Conférence, d'examiner les mesures prises par les États Membres pour donner effet aux dispositions des conventions qu'ils ont volontairement ratifiées. La commission examine également les questions touchant au respect des obligations prévues par la Constitution de l'OIT en matière de présentation de rapports ou dans d'autres

domaines. Cette instance de dialogue tripartite, unique en son genre, examine comment les normes internationales du travail sont appliquées, partout dans le monde.

Avant de présenter ce rapport, je tiens à relever que, dans un contexte qui reste marqué par les problèmes liés à la pandémie de COVID-19, la commission a une fois encore dû se réunir sous une forme hybride. Malgré les difficultés engendrées par cette situation, elle est parvenue à mener à bien ses travaux en s'appuyant sur les remarquables méthodes de travail établies dans le cadre des consultations tripartites qui se sont tenues entre avril et mai derniers.

Le rapport de la commission dont est saisie la plénière comporte deux parties. La première contient le rapport général, qui rend compte de la discussion générale de la commission et de son examen de l'Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations consacrée à l'économie du soin à autrui. La deuxième présente l'examen des 22 cas individuels concernant le respect des conventions ratifiées et les conclusions adoptées pour chaque cas. Elle fait en outre état de la discussion de la dernière Étude d'ensemble de la commission d'experts et des cas de manquements graves des États Membres aux obligations de faire rapport et aux autres obligations constitutionnelles. Enfin, elle rend compte de l'examen du rapport de la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant. Le rapport complet de la commission, établi dans les trois langues de travail de la Conférence, sera publié sur le site Web de l'OIT dans un délai de trente jours.

Je souhaiterais maintenant m'attarder sur les points saillants des travaux de la commission. Cette année encore, les discussions ont mis en évidence le caractère fructueux du dialogue que poursuivent la Commission de l'application des normes et la commission d'experts. De fait, ce dialogue constant entre les deux commissions, fondé sur le respect mutuel, est déjà une pratique consacrée pour le traitement de diverses questions d'intérêt commun. Ainsi, lors de la session annuelle de la commission d'experts qui s'est tenue en décembre 2021, les deux vice-présidents de la Commission de l'application des normes et les membres de la commission d'experts ont échangé leurs points de vue sur le fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et les effets persistants de la pandémie de COVID-19.

Cette année, la commission a par ailleurs eu le plaisir d'accueillir une nouvelle fois la présidente de la commission d'experts, la juge Graciela Dixon-Caton, qui a assisté aux discussions en qualité d'observatrice et s'est adressée à la commission à cette occasion. Je retiens de ses propos l'importance que la commission d'experts attache aux échanges entre les deux commissions et le fait que celle-ci est pleinement disposée à prendre en considération les propositions concernant les moyens de renforcer l'efficacité du système de contrôle qui ont été formulées dans le cadre de la discussion. La commission a également eu le plaisir d'accueillir le président du Comité de la liberté syndicale, M. Kalula, qui a présenté le rapport annuel du comité, ce qui a mis en lumière la complémentarité des procédures de contrôle.

Lors de l'examen de l'Étude d'ensemble de cette année, particulièrement d'actualité, la commission s'est félicitée de l'occasion qui lui était donnée d'engager un débat sur un enjeu fondamental: garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, ces acteurs clés de l'économie du soin à autrui. La pandémie de COVID-19 a clairement mis en évidence la contribution capitale de ces travailleurs à la santé et au bien-être des sociétés. Toutefois, elle a également conduit à une détérioration de leurs conditions de travail, déjà difficiles. La commission s'est déclarée profondément préoccupée par les pénuries alarmantes de personnel infirmier dans le monde – pénuries qui devraient doubler d'ici à 2030. Elle a encouragé les Membres de l'OIT à augmenter de toute urgence les investissements dans les systèmes de santé nationaux et à améliorer les conditions de travail du personnel infirmier

afin de le fidéliser. Elle également noté que les travailleurs domestiques connaissent de mauvaises conditions de travail et qu'ils jouissent rarement des mêmes droits que les autres travailleurs. La commission s'est dite préoccupée par le fait que de nombreux travailleurs domestiques ne jouissent pas des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective, et sont particulièrement exposés à l'exploitation et aux mauvais traitements. Elle a instamment demandé aux Membres de prendre des mesures pour protéger efficacement les droits au travail et améliorer les conditions de travail de ces travailleurs essentiels.

La commission a en outre pris connaissance avec intérêt du rapport de la 14^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant. Pendant la discussion de ce rapport, elle a reconnu que les enseignants jouaient un rôle déterminant pour préparer les futures générations à entrer dans la vie et dans le monde du travail, et a relevé les obstacles persistants à l'instauration du travail décent dans la profession.

Enfin, notre commission a adopté une liste de 22 cas individuels à examiner cette année. Malgré le temps limité dont elle disposait, j'ai le plaisir d'annoncer que la commission a pu examiner tous les cas et adopter des conclusions pour chacun d'eux. Les gouvernements concernés ont eu la possibilité d'exprimer leurs points de vue, qui apparaissent dans les comptes rendus figurant dans le rapport de la commission. Je saisis cette occasion pour saluer l'engagement dont ont fait preuve tous ceux qui ont participé à ces discussions, en dépit des difficultés engendrées par la nécessité de tenir celles-ci sous une forme hybride.

Je souhaiterais conclure en remerciant le président de la commission, M. Pablo Topet, pour le talent avec lequel il a su diriger les réunions et gérer le temps qui nous était imparti. C'est ce même talent qui, je n'en doute pas, a aidé la commission à mener à bien ses travaux. Je saisis également cette occasion pour remercier la vice-présidente employeuse, M^{me} Sonia Regenbogen, et le vice-président travailleur, M. Marc Leemans, pour leur esprit de collaboration. Je tiens bien sûr à exprimer ma reconnaissance à tous les membres du secrétariat et à la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha.

Pour conclure, je recommande à la Conférence d'approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

M^{me} Regenbogen

Vice-présidente employeuse de la Commission de l'application des normes (original anglais)

Au nom du groupe des employeurs, je tiens à indiquer tout d'abord que nous souscrivons au rapport de la Commission de l'application des normes et que nous en recommandons l'approbation.

Cette année, la commission s'est réunie pour la toute première fois sous une forme hybride, conjuguant la présence en personne et la participation à distance, que permettent les outils de la visioconférence. Dans l'ensemble, les membres employeurs constatent avec satisfaction que la commission a pu conclure ses travaux avec succès et dans les délais, grâce à la discipline et à la coopération de tous les délégués. Nous remercions en particulier notre président, M. Topet, pour l'efficacité avec laquelle il a géré le temps dont nous disposions pour réaliser nos travaux. En dépit de cette nouvelle formule, la commission a une fois encore démontré sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions claires, consensuelles et dépourvues d'ambiguïté.

En ce qui concerne l'examen des 22 cas individuels, les membres employeurs ont eu le plaisir d'apprendre que de nombreux gouvernements ont déjà commencé à prendre des mesures correctives ou projettent de le faire dans un avenir proche. Nous avons noté avec satisfaction que la majorité des gouvernements ont participé dans un esprit constructif aux travaux de la commission et exprimé clairement et fermement leur volonté de contribuer au système de contrôle. Par ailleurs, les membres employeurs jugent qu'il est de la plus haute importance que les évaluations de la commission se fondent sur des éléments solides et pondérés. En fin de compte, la crédibilité des conclusions de la commission est tributaire de fondements concrets et solides. Il est souvent difficile d'établir les faits, c'est un processus qui demande du temps et des ressources. Les gouvernements devraient s'efforcer en particulier de fournir des informations complètes et d'actualité, en concertation avec les partenaires sociaux, de manière à faciliter le travail important qu'accomplit le système de contrôle.

Les employeurs ont en outre demandé à plusieurs reprises à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de s'en tenir plus strictement au texte des conventions dans ses observations préliminaires sur l'application des conventions ratifiées et, à cet égard, de suivre à la lettre les règles d'interprétation contenues dans la Convention de Vienne sur le droit des traités. Lorsque les conventions de l'OIT prévoient expressément une certaine souplesse dans l'application de leurs dispositions, notamment par l'utilisation de termes généraux, il convient de ne pas compromettre cette opportunité par des observations restrictives de la commission d'experts. En outre, nous demandons à la commission d'experts de tenir dûment compte des besoins des entreprises durables dans ses évaluations de conformité. Il s'agit là d'un élément important que souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et que le système de contrôle des normes de l'OIT doit pleinement prendre en considération.

Nous saisissons cette occasion pour encourager les membres de la commission, la commission d'experts et le Bureau à continuer de coopérer de bonne foi et de manière constructive au renforcement de la transparence, de l'efficacité, de l'équilibre, de la pertinence et de la gouvernance tripartite du système de contrôle des normes de l'OIT. Permettez-moi, au nom du groupe des employeurs, de faire un certain nombre de propositions dans cette optique constructive. Tout d'abord, nous apprécierions que les experts expliquent plus en détail les raisons pour lesquelles des cas ont fait l'objet d'une double note de bas de page. À notre avis, il devrait en être ainsi non seulement dans les observations correspondantes, mais aussi dans le rapport général. De même, il serait utile que le texte des soumissions des organisations d'employeurs et de travailleurs à la commission d'experts puisse être consulté via des hyperliens dans la version électronique du rapport des experts, ainsi que sur la page Web de NORMLEX. Actuellement, bien que NORMLEX contienne des informations précisant quelles organisations d'employeurs ou de travailleurs ont remis des soumissions, le texte de ces soumissions ne peut pas être consulté.

En outre, comme indiqué dans la déclaration commune des travailleurs et des employeurs de 2017, des rapports des missions de suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes, ou un résumé des résultats non confidentiels et concrets des missions, devraient être publiés sur la page Web de la commission ou dans la base de données NORMLEX dans un délai raisonnable suivant l'achèvement de chaque mission. Lorsque ces rapports sont mentionnés dans les commentaires de la commission d'experts, on pourrait les rendre plus accessibles au moyen d'hyperliens. Nous voulons croire que la page Web de la commission, qui constitue un portail essentiel pour toute information pertinente sur l'action de la commission, sera encore développée et son niveau relevé, selon les besoins.

Par ailleurs, la commission a examiné plusieurs cas contenant des éléments de progrès cette année. Le groupe des employeurs considère que la commission dispose ainsi d'une occasion précieuse de mettre en évidence les bonnes pratiques des États Membres de l'OIT en matière d'application des normes internationales du travail et de saluer, sur une base tripartite, les efforts que les gouvernements déploient avec succès pour mieux respecter les conventions ratifiées. Ce point est particulièrement important pour les membres employeurs, et nous sommes favorables à une augmentation de la part des cas de progrès dans le nombre de cas que nous examinons.

Le groupe des employeurs souhaite également mettre l'accent sur l'importance du suivi des conclusions de la commission. Fruits d'un consensus tripartite sur les questions d'application, ces conclusions définissent le mandat du Bureau en matière d'assistance technique et l'objectif des missions de suivi. Dans cet esprit, les spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs devraient être systématiquement associés à ces actions de suivi afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés à contribuer au règlement des problèmes d'application d'une manière qui tienne compte de leurs besoins. Des rapports sur l'assistance technique fournie et les missions effectuées devraient être publiés dans un délai raisonnable.

On ne soulignera jamais assez le rôle clé que le Bureau joue pour aider les pays à mieux s'acquitter de leurs obligations liées aux normes. Le nombre élevé de commentaires des experts donne à penser que, dans certaines situations, les ratifications peuvent être effectuées sans évaluation préalable appropriée, ou que les résultats des procédures préalables aux ratifications ne sont pas dûment pris en considération. À notre avis, il serait utile que le Bureau, dans ses activités de promotion des conventions de l'OIT, conseille aux mandants d'adopter une approche prudente et mûrement réfléchie en matière de ratification. Le processus de ratification ne devrait pas être mené à la va-vite, car c'est une question importante à laquelle il faut consacrer le temps et l'attention voulus. La ratification d'une convention ne doit pas être considérée comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention, mais plutôt comme un acte d'adhésion à un traité de droit international qui doit être respecté. Le groupe des employeurs pense que, si les gouvernements accordaient une attention particulière à la ratification, l'application des conventions ratifiées serait grandement améliorée dans les États Membres concernés. En conséquence, le système de contrôle serait moins sollicité et pourrait se concentrer sur des cas plus graves.

Le groupe des employeurs veut croire que tout ce travail continuera d'être effectué de manière équilibrée et réaliste, en consultation avec l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale, en leur qualité de secrétariat du groupe des employeurs et de secrétariat du groupe des travailleurs. Nous sommes fermement persuadés que ces propositions pourraient améliorer encore la pertinence et l'acceptation du système de contrôle régulier des normes de l'OIT. Nous espérons pouvoir les étudier plus en détail lors de la prochaine réunion du groupe chargé d'examiner les méthodes de travail de la commission.

En conclusion, les employeurs prennent note avec satisfaction de la façon globalement constructive dont s'est déroulée cette session hybride de la commission. Les discussions ont été menées le plus souvent dans le respect des contraintes de temps imposées, un consensus a été trouvé quand c'était possible et les désaccords, lorsqu'il y en a eu, ont été mis en avant de façon respectueuse, dans un esprit constructif. Je voudrais terminer mon intervention en exprimant nos remerciements et notre reconnaissance au Département des normes internationales du travail, qui a organisé cette session. Merci à M^{me} Vargha, la directrice du département, ainsi qu'à son équipe, pour leur soutien inestimable et leur travail acharné. Je

veux aussi remercier tout particulièrement le président, M. Topet, pour sa conduite impartiale des réunions de la commission et la grande efficacité avec laquelle il a géré le temps alloué. Permettez-moi également d'exprimer ma reconnaissance au groupe des employeurs, en particulier M. Moyane, M. Mackay, M^{me} Hellebuyck, M. Echavarría, M^{me} Giménez, M. Ricci Muadi et M^{me} Manrique, pour leur soutien et leur concours lors de la formulation et de la présentation du point de vue des membres employeurs sur les cas individuels et sur l'Étude d'ensemble. Je remercie également M^{me} Anzorreguy et M^{me} Yip, de l'Organisation internationale des employeurs, ainsi que M. Hess et M^{me} Palmí Reig, du Bureau des activités pour les employeurs, pour leur soutien inestimable. Un grand merci à mon ami M. Leemans, le porte-parole des membres travailleurs, et à son équipe, ainsi qu'à l'ensemble des membres travailleurs, pour leurs précieuses contributions à nos discussions. Je tiens également à adresser mes remerciements aux représentants des gouvernements qui ont participé activement aux travaux de la commission de sorte que nos discussions soient constructives et productives. Enfin, j'aimerais remercier les interprètes et l'équipe d'appui technique, sans lesquels nous n'aurions pas pu mener nos travaux cette année.

M. Leemans

Vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes

Le groupe des travailleurs de la Commission de l'application des normes invite la plénière de la Conférence à approuver le rapport de sa commission. Le groupe des travailleurs peut, en général, se satisfaire de la manière dont nos travaux ont été menés, malgré certaines difficultés techniques et procédurales qui ont empêché la pleine participation de certains délégués, ce que nous regrettons. Les méthodes de travail, encore un peu particulières cette année, ont en effet posé de nombreux défis que le Bureau et le secrétariat de notre commission ont malgré tout relevé avec succès.

Notre groupe souhaite à cet égard remercier notre président, M. Topet, pour la bonne organisation des travaux de notre commission. Les contraintes logistiques liées au COVID-19 et les restrictions de temps nous ont poussés à prévoir, à titre exceptionnel, l'examen de 22 cas au lieu des 24 cas habituels. Il s'avère, toutefois, à l'issue de nos travaux, que l'examen de 24 cas aurait été parfaitement possible. C'est un enseignement que nous ne manquerons pas de retenir pour l'année prochaine. Tout cela n'a pas empêché notre commission encore une fois d'abattre un travail de fond considérable. L'examen de l'Étude d'ensemble qui portait cette année sur le travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques nous a permis d'aboutir à des conclusions qui s'avéreront utiles dans le cadre de discussions prévues en 2024 au sein de la Conférence. Cette Étude d'ensemble tombe à point nommé après une pandémie qui a révélé l'importance fondamentale de ces métiers pour nos sociétés. La pandémie a révélé toutes les difficultés auxquelles ces travailleurs sont confrontés. Nous espérons que ces conclusions pourront jeter les bases de la discussion de l'année prochaine, qui concrétisera les initiatives que l'OIT pourra prendre en la matière, afin d'avancer vers le travail décent pour ces professions.

L'examen individuel des cas nous a également permis d'aboutir à des conclusions consensuelles, qui donneront aux États Membres la possibilité de mettre en œuvre les recommandations qui y figurent et ainsi de corriger la législation ou la pratique contraire aux conventions examinées. La balle est désormais dans leur camp, et nous espérons que des actions rapides et décisives seront entreprises pour y donner suite. Nous comptons évidemment sur le Bureau pour assurer un suivi rigoureux de la mise en œuvre de ces recommandations, mais nous comptons également sur l'ensemble des mandants tripartites pour ce faire.

Je ne reviendrai pas sur l'examen individuel de tous les cas de manquements très graves examinés par notre commission, lesquels mériteraient d'être signalés. Vous aurez pour cela l'occasion de prendre connaissance de notre rapport. Je me permettrai néanmoins de revenir sur un cas qui préoccupe profondément le groupe des travailleurs, et pour lequel un double paragraphe spécial a été utilisé pour la première fois depuis de très nombreuses années. En effet, notre commission a souligné dans ce double paragraphe spécial la persistance du chef du Bélarus à ne pas éliminer de graves manquements à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le caractère tout à fait particulier de ce paragraphe spécial se doit dès lors d'avoir des conséquences tout aussi particulières. Le groupe des travailleurs est profondément préoccupé par les dernières nouvelles reçues hier de ses collègues syndicalistes au Bélarus. Nous avons été informés que le procureur général souhaite éliminer toutes les organisations syndicales libres et indépendantes. Le procureur général a envoyé une requête à la Cour suprême afin de mettre un terme aux activités de tous les syndicats libres et indépendants au Bélarus. Le Syndicat libre du Bélarus, le Syndicat libre des métallurgistes, le Syndicat indépendant du Bélarus, le Syndicat bélarussien des travailleurs de l'industrie radioélectronique, l'Association des syndicats, le Congrès des syndicats du Bélarus: la liste est impressionnante. Le Procureur général du Bélarus prétend que les activités des syndicats libres et indépendants sont politisées et que leurs dirigeants sont engagés dans des activités destructrices. Des poursuites pénales ont été initiées sur la base d'allégations fantaisistes. Il s'agit une fois de plus d'actes particulièrement graves, commis par le gouvernement du Bélarus, au cours de la présente Conférence internationale du Travail, lesquels témoignent de son non-respect caractérisé et assumé de la convention n° 87. Ces événements récents confirment les graves constats dressés dans les conclusions adoptées par notre commission.

Nous avons enfin, comme à notre habitude, engagé le dialogue avec la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, afin d'échanger nos points de vue sur le rôle des différents organes de contrôle et des interactions qui existent entre eux. Cela a été l'occasion pour notre groupe de rappeler que la préservation et le renforcement de l'indépendance de la commission d'experts est d'une importance primordiale et qu'il ne peut être question de dicter la conduite des experts. Pour le groupe des travailleurs, il est inconcevable de tenter d'influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique, du contenu et de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. On ne peut, et on ne pourra jamais, établir une hiérarchie entre les différents organes de contrôle de l'OIT. La commission d'experts n'a jamais été et ne sera jamais un organe placé sous une quelconque tutelle. La complémentarité et l'indépendance de ces organes de contrôle sont fondamentales en ce qu'elles permettent de révéler les évidences qui ne peuvent émerger sur une base de consensus. Elles permettent de libérer le plein potentiel et droits et libertés fondamentaux contenus dans les normes internationales du travail. Il ressort des discussions que nos groupes respectifs ont des vues très différentes de la nature des interactions qui doivent ou non exister entre ces différents organes de contrôle. Ces discussions mettent malheureusement la crédibilité du système de contrôle de l'OIT sous pression. Déstabiliser le système de contrôle de l'OIT revient à déstabiliser l'effectivité des droits et libertés consacrés dans les normes internationales du travail. Ce n'est pas souhaitable, bien au contraire. L'OIT, ce doit être une OIT dotée d'organes de contrôle solides et indépendants pour atteindre les objectifs constitutionnels qui sont les siens.

Les discussions au sein de notre commission ont encore une fois mis au jour les divergences de vues sur des questions fondamentales liées aux normes. Aux normes internationales. Il s'agit tout d'abord de la question fondamentale du droit de grève. Que serait la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sans la reconnaissance pleine et entière

d'un droit qui leur est intrinsèquement lié? La commission d'experts a apporté une réponse très claire et évidente à cette question. Cette réponse ne satisfait toutefois pas tout le monde. Pour le groupe des travailleurs, il ne peut y avoir aucun compromis sur la reconnaissance inconditionnelle du droit de grève sur la base de la convention n° 87. Il s'agit d'un droit fondamental et indispensable à l'effectivité des droits et libertés consacrés par les normes internationales du travail.

J'aurais souhaité en arrêter là avec les divergences de vues sur des questions fondamentales. Il apparaît malheureusement qu'un autre principe fondamental de l'OIT est également remis en question. Le droit à la négociation collective est un droit fondamental reconnu par les États Membres, de par leur adhésion à l'Organisation internationale du Travail. Ils ont l'obligation constitutionnelle de respecter ce droit, de le promouvoir et de le concrétiser de bonne foi. En effet, comment réaliser les objectifs de progrès social et de poursuite de justice sociale de l'OIT si une partie à la négociation peut pertinemment se permettre de refuser de se mettre autour de la table?

Il est de mon devoir en tant que porte-parole des travailleurs de la Commission de l'application des normes de rappeler l'importance primordiale de préserver et de renforcer l'indépendance des organes de contrôle de manière à assurer l'application effective des droits et libertés consacrés par les normes internationales du travail. Il est grand temps que notre Organisation puisse se concentrer sur la promotion de ses objectifs fondateurs, l'un de ces objectifs fondateurs étant l'adoption et la promotion d'instruments internationaux du travail. Le groupe des travailleurs a noté avec préoccupation que certains mandants ont découragé la ratification des instruments de l'OIT, que ce soit dans le cadre des discussions de cas de manquements graves ou dans le cadre de l'Étude d'ensemble à l'égard des instruments internationaux sectoriels. Cela nous semble aller à l'encontre des missions fondamentales de l'OIT, que l'ensemble des mandants se doit de promouvoir activement.

Le Directeur général du BIT a déclaré très justement, lors de la cérémonie d'ouverture de la présente session de la Conférence internationale du Travail, que le travail de la Commission de l'application des normes va à l'essence même du rôle normatif historique de l'OIT. Il a souligné que c'est dans notre commission que les règles que nous avons arrêtées pendant plus d'un siècle peuvent pleinement se concrétiser. Il me semblait utile de rappeler ces propos, qui me permettent au passage de rendre hommage à l'action décisive de Guy Ryder au cours de ses deux mandats à la tête de notre Organisation, notamment au service de la défense et du renforcement et de l'indépendance des organes de contrôle de l'OIT. Je terminerai simplement en exprimant le ferme espoir que nous pourrions encore compter à l'avenir sur tous les acteurs de notre Organisation pour continuer à défendre avec force l'indépendance des organes de contrôle de l'OIT, afin d'être en capacité d'œuvrer à la poursuite de la justice sociale, seule à même de nous offrir la garantie d'une paix universelle et durable.

M. Topet

Président de la Commission de l'application des normes
(original espagnol)

Avant toute chose, je tiens à remercier sincèrement le groupe des Amériques qui m'a fait l'honneur de proposer ma nomination à la présidence de la Commission de l'application des normes, et l'ensemble du groupe gouvernemental qui a appuyé cette proposition. La présente session de la Conférence aura été très particulière dans la mesure où nous avons mené nos travaux sous une forme hybride, après une session entièrement virtuelle. Le défi n'en a pas été moindre et je pense pouvoir dire que nous l'avons relevé avec succès. Cette session était

particulière aussi parce que c'était la dernière à laquelle Guy Ryder participait en qualité de Directeur général du BIT. Je tiens à lui exprimer ma reconnaissance et, pour ce faire, je m'en remets aux mots de Marguerite Yourcenar: «L'essentiel est que l'homme parvenu au pouvoir ait ensuite prouvé qu'il méritait de l'exercer». Monsieur Ryder, vous avez mérité le pouvoir qui vous a été confié et je crois en disant cela me faire l'écho d'un sentiment partagé.

De notre côté, nous avons travaillé sans relâche et réussi à tenir les délais grâce à la participation active de tous les délégués qui ont démontré leur détermination à s'acquitter de leur mission. Il va sans dire que rien de ce que nous avons accompli n'est le fruit d'un travail individuel. Les personnes qui ont contribué aux résultats obtenus sont si nombreuses qu'au risque de commettre un impair, je les remercie toutes à travers M^{me} Regenbogen, vice-présidente employeuse, M. Leemans, vice-président travailleur, et les porte-parole des deux groupes. Je leur sais gré de l'énergie qu'ils ont mise à étayer leurs interventions, ainsi que de l'ouverture d'esprit et de la bienveillance dont ils ont fait preuve séance après séance.

Peut-on arriver à un résultat comme celui qu'a exposé le rapporteur de la commission, M. Mehdi, sans une formidable équipe d'appui professionnel et technique? À mon avis, c'est impossible. Heureusement, la directrice du Département des normes internationales du travail, M^{me} Varga, dirige ce service avec une précision toute suisse. Le résultat sans précédent auquel nous sommes parvenus, nous le devons à ses qualités de cheffe d'orchestre. Je tiens à remercier personnellement M^{me} Varga et à travers elle l'ensemble du Bureau, et à leur dire toute ma gratitude.

Je serais ingrat si je ne mentionnais pas l'indéfectible soutien de la délégation de mon pays, que je remercie vivement au nom du ministre du Travail de l'Argentine et Président de la Conférence, M. Moroni, de l'ambassadeur, M. Villegas, et du directeur des Affaires internationales, M. Corres. Sans vous, rien de cela n'aurait été possible.

Nous avons eu la chance d'accueillir au sein de la commission le président du Comité de la liberté syndicale, M. Kalula, et la présidente de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, M^{me} Dixon-Caton. Ils ont l'un et l'autre généreusement mis leurs connaissances à notre disposition pour faciliter nos travaux. Nous leur en sommes reconnaissants.

Je me suis adressé à la commission au début de la session, et avant de clore notre dernière séance, pour donner un point de vue personnel sur l'utilité du système de contrôle de l'application des normes de l'OIT. Son caractère unique dans le système des Nations Unies et les mécanismes de participation tripartite en font un cas d'école et un objet d'admiration.

Dans cette structure complexe se trouve une instance de participation tripartite et de dialogue social: la Commission de l'application des normes, un espace institutionnel de contrôle dans lequel employeurs et travailleurs jouent un rôle de premier plan. Mais, me direz-vous, sur quoi le dialogue social s'appuie-t-il? C'est là qu'entre en jeu la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: une vingtaine d'experts indépendants, hommes et femmes, aux parcours singuliers, qui se sont formés, ont exercé leur profession, réalisé leurs travaux universitaires ou occupé des charges publiques dans des pays d'une telle diversité, aux cultures et traditions tellement variées, qu'il faut déployer des trésors d'imagination ne serait-ce que pour tenter de comprendre comment ils parviennent à trouver des consensus. Pourtant, la commission est là, telle un phare qui dans la nuit noire éclaire toutes les normes internationales du travail, et permet de décrypter le sens et la portée de cet ensemble de règles juridiques dont l'application est désormais quasi universelle.

Cette particularité vient de ce que les normes internationales du travail ne sont pas le fait d'une seule personne ou même d'un groupe de personnes, mais le fruit des efforts de générations de juristes qui se sont succédé durant plus de quatre-vingt-dix ans pour élaborer un cadre commun. La validité de ces normes est à ce point incontestable que le législateur s'y réfère parfois expressément. Quand le dialogue social s'établit sur des bases aussi solides, il ne faut pas longtemps pour atteindre les objectifs les plus ambitieux. C'est là que le terme de civilisation prend tout son sens.

Au sein de la commission, nous nous sommes intéressés aux drames auxquels l'humanité est en proie depuis des siècles et qui dans certains pays n'ont pas encore trouvé de solution. Je veux parler de la traite des êtres humains, du travail forcé, ou encore de l'exploitation des enfants. Nous avons examiné des cas d'atteinte aux droits d'organisation et de négociation collective. Enfin, nous nous sommes intéressés à des violations graves des libertés civiles. Nos conclusions traitent des faits et des manquements en cause, mais aussi fournissent des outils pour mettre un terme à toutes ces tragédies et à tous ces abus.

On m'a demandé à plusieurs reprises si le travail de la commission avait un sens. Je pense que oui, que la conscience collective d'une grande partie des sociétés l'exige, et que les individus veulent prendre parti, s'impliquer, se faire entendre et contribuer corps et âme à mettre fin à l'horreur de tant d'indignité. J'en veux pour preuve le soin que les délégués ont mis à trouver des formules propres à aider les pays à améliorer leur législation et leur pratique pour plus de justice sociale.

Nous avons le rare privilège de pouvoir nous retrouver dans cette enceinte universelle où se donnent rendez-vous toutes les voix, où se rencontrent les puissants et ceux qui ne le sont pas, mais la représentation collective, invention du XX^e siècle, accomplit le miracle de permettre les échanges entre égaux.

Saurons-nous utiliser les précieux outils que l'OIT met à notre disposition pour promouvoir l'égalité? Je veux croire que oui, que nous sommes prêts et pouvons donner un signe qui rassure celles et ceux qui ne peuvent concevoir, ne fût-ce qu'en pensée, un projet de vie commun.

Voilà plus de cent ans, des hommes et des femmes, préoccupés par les conflits et les injustices sociales dont ils étaient témoins, ont imaginé une organisation qui s'ouvrirait aux forces vives de la société. Cela semblait être une utopie, mais ils ont prouvé au monde entier qu'il n'en était rien. Nous sommes les dépositaires d'un patrimoine vieux de plus d'un siècle et en ces temps d'angoisse et d'incertitude flottent dans nos âmes les drapeaux de la justice sociale, du travail décent, du caractère central de l'humain et de la démarchandisation du travail. Nous n'avons pas le droit de l'oublier. Je m'en remets cette fois à Olga Orozco, poétesse de mon pays, l'Argentine, et originaire de Toay, un village de La Pampa, pour vous dire avec une force qui n'est pas la mienne: «Tu n'as pas goûté au jujubier de l'oubli, homérique privilège des dieux, parce que déjà tu savais que quiconque oublie n'est plus qu'objet inanimé, rien d'autre qu'abandonné au ressac et reste à la dérive, en proie aux caprices de la mer d'autres souvenirs». Ne nous séparons jamais du trésor qui nous a été donné, sans quoi nous serons toujours en proie aux caprices de la mer d'autres souvenirs.

Le Président (original espagnol)

À la suite de ces interventions, je déclare à présent ouverte la discussion sur le rapport de la Commission de l'application des normes.

M^{me} Karvar

Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres

Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Türkiye, la Macédoine du Nord, la Serbie, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats, et la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen, ainsi que l'Ukraine, la Géorgie et la République de Moldova s'alignent sur la présente déclaration.

Pour commencer, nous aimerions remercier le Président de la Conférence, le président de la commission, le rapporteur, ainsi que le Directeur général et le Bureau international du Travail (BIT) pour le dévouement et la persévérance dont ils ont fait preuve pour faire de cette Conférence un succès et veiller à ce que les travaux de cette importante commission soient conformes à son mandat fondamental.

De même, nous tenons à remercier les porte-parole des travailleurs et des employeurs pour leur esprit constructif et leurs contributions. Nous nous félicitons de l'approche positive des gouvernements et de leur engagement dans le processus. Cette commission est l'incarnation même du respect mutuel et du tripartisme, et nous croyons fermement que l'engagement dans le travail de notre commission pour améliorer l'application des conventions doit rester une priorité pour tous les mandants. Nous nous félicitons des discussions et apprécions le fait que nous ayons pu presque revenir à notre calendrier habituel.

Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et du contrôle de leur application efficace et faisant autorité. Nous soutenons pleinement le postulat de la commission selon lequel ce fondement est essentiel pour une reprise centrée sur l'humain, qui soit inclusive, durable, équitable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, comme le souligne l'Appel mondial à l'action. Elle joue un rôle central dans la prévention d'une nouvelle régression socio-économique et dans la stabilisation des efforts de relance, ainsi que dans la garantie d'un travail décent et du développement durable en général.

Nous sommes de fervents défenseurs de la nécessité d'un système de contrôle indépendant, efficace, solide et fondé sur l'avis des experts pour superviser l'application des conventions de l'OIT. Nous sommes convaincus qu'un système de contrôle qui fonctionne bien, le tripartisme et le dialogue social sont essentiels pour garantir la crédibilité du travail de l'Organisation dans son ensemble.

La Commission de l'application des normes est un mécanisme unique qui permet à tous les mandants de discuter de l'application des conventions de l'OIT de manière constructive, respectueuse et tripartite, sur la base d'observations objectives, impartiales et indépendantes de la commission d'experts. Ce mécanisme permet l'échange de vues et favorise le progrès.

À cet égard, nous nous félicitons que les conclusions de la Commission de l'application des normes soient davantage orientées vers l'action, à la fois ambitieuses et atteignables, et qu'elles favorisent ainsi l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous encourageons ceux-ci à se conformer aux conclusions dans toute la mesure du possible, le cas échéant avec le soutien de l'assistance technique ou des missions du BIT.

Nous continuerons à soutenir pleinement le système de contrôle de l'OIT et à le renforcer, car nous restons convaincus qu'il s'agit de l'un des exemples les plus vastes et les plus précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles, dont nous estimons qu'il fait face, à mesure qu'il gagne en importance, à de nouvelles attaques que nous devons surmonter. Nous nous

réjouissons par avance d'un engagement constructif avec le BIT, avec les mandants tripartites, dans le suivi des conclusions de la commission.

M^{me} Qian

Gouvernement (Chine)

(original chinois)

La Chine a pris acte des conclusions de la commission sur l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la Chine. Depuis 2020, le gouvernement chinois a communiqué des éléments à la commission à cinq reprises et s'est employé maintes fois à établir et rétablir la vérité. Il a fait savoir que la législation chinoise était pleinement conforme à la convention. Celle-ci est appliquée à l'échelle nationale et les progrès accomplis à cet égard sont connus de tous. Cependant, la Chine est la cible de critiques et de tentatives de dénigrement et de diffamation de la part de certaines organisations et de certains pays occidentaux. Or la commission s'est fondée sur ces seuls éléments pour établir des conclusions entachées de partialité, au mépris total des déclarations des 20 délégués qui ont salué la situation au regard de la mise en œuvre de la convention en Chine. La Chine rejette fermement la partie des conclusions relative à la situation dans la région du Xinjiang, et rejette catégoriquement la demande formulée par la commission de réviser ou de modifier la législation régionale et nationale.

Nous notons que les conclusions concernant le Nicaragua dépassent également le champ d'application de la convention.

Enfin, je voudrais insister sur le fait que le rôle du système de contrôle est de promouvoir la protection des droits des travailleurs et qu'il ne doit pas être utilisé comme un instrument politique aux mains de certains pays occidentaux pour calomnier et dénigrer la Chine. Au fil des ans, la Chine a activement coopéré avec le BIT et le système de contrôle tripartite. Nous continuerons à communiquer en toute bonne foi avec le BIT sur toute question relative à l'application de cette convention.

M^{me} Macdonal Álvarez

Gouvernement (État plurinational de Bolivie)

(original espagnol)

Je tiens à féliciter et à remercier le Président pour le travail qu'il a fourni pendant cette session de la Conférence. Je tiens à féliciter aussi le président et les vice-présidents de la Commission d'application des normes, les mandants tripartites, le Directeur général du Bureau international du Travail et le Bureau pour leur dévouement et les efforts intenses qu'ils ont consacrés à la préparation de cette session. Nous prenons note du rapport présenté par la commission et réaffirmons la ferme détermination de la Bolivie à assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées.

Nous soulignons que la contribution de la commission au système de contrôle de l'application des conventions que les Membres ont ratifiées et se sont engagés à mettre en œuvre est fondamentale pour les travaux et la crédibilité de l'Organisation. En conséquence, il faut mener des analyses impartiales et dépolitisées et surtout mettre en avant la coopération et le dialogue constructif.

Nous rappelons que les conclusions concernant les cas individuels doivent tenir compte de manière équilibrée de toutes les informations communiquées par les mandants tripartites et reposer sur des éléments probants et sur des faits rapportés par des sources d'information

fiables. À cet égard, nous encourageons la commission à collaborer avec les gouvernements pour continuer à progresser sur la voie du dialogue tripartite et de la mise en œuvre des engagements qu'elle a pris en matière de respect de la souveraineté des pays et de non-ingérence dans leurs affaires intérieures. La solidarité, la complémentarité et le dialogue constructif avec toutes les parties, le respect mutuel, la protection des droits des travailleurs, la promotion de la justice sociale et le développement durable doivent toujours être les valeurs qui nous guident dans notre travail.

M. Colmenares

Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)

(original espagnol)

Nous saluons le bureau et les membres de la Commission de l'application des normes et les félicitons pour l'achèvement de leurs travaux. Notre délégation a suivi de près l'examen des cas individuels et l'adoption des conclusions y afférentes. Dans un esprit constructif, respectueux et de réflexion, nous souhaitons faire part de notre préoccupation concernant plusieurs cas dans lesquels les gouvernements mis en cause, notamment celui de la Chine, du Bélarus et du Nicaragua, ont exprimé leur inquiétude quant à la politisation des arguments examinés. Cette tendance mérite d'être analysée en vue de déterminer si le mécanisme de la Commission de l'application des normes, qui n'a pas vocation à punir et ne devrait jamais être politisé, doit effectivement être amélioré. L'objectif de cette commission est de promouvoir un dialogue constructif, la coopération et un meilleur respect des conventions, sur la base de discussions et d'un réel débat tripartite. Les conclusions doivent être adoptées dans le cadre d'un véritable consensus tripartite afin que les gouvernements mis en cause puissent les accepter et s'engager à leur donner suite. Je précise que notre observation est exprimée de manière respectueuse et tout à fait constructive pour être consignée dans le compte rendu, et qu'elle s'applique à tous les cas que nous avons cités.

M. Quintanilla Román

Gouvernement (Cuba)

(original espagnol)

Cuba prend note du rapport de la Commission de l'application des normes. S'agissant du cas concernant la Chine, nous considérons qu'il aurait fallu tenir compte des renseignements fournis par la délégation chinoise, qui contenaient des éléments actualisés et montraient la volonté du gouvernement de continuer à faire avancer le dialogue social tripartite sur son territoire et à travailler avec l'OIT. Pour ce qui est du cas concernant le Nicaragua, nous souhaitons mettre en avant le fait que le gouvernement a continué de communiquer et de coopérer avec la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, honorant ainsi ses engagements envers l'Organisation. Cuba a insisté à plusieurs reprises au sein de l'OIT sur la nécessité de donner aux gouvernements le temps et la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour collaborer avec les acteurs concernés dans le cadre de leur législation nationale et dans le respect de leurs obligations et engagements au titre des normes internationales du travail. L'OIT doit être un espace de solutions et de consensus, de dialogue approfondi et inclusif, où l'avis et le consentement des pays concernés sont essentiels. Dans ce contexte, il est impératif d'éviter la politisation et les approches punitives; ces pratiques ne favorisent pas le débat et ne contribuent pas à la réalisation de nos objectifs communs, qui sont de continuer de progresser sur l'ensemble des questions relatives au monde du travail. Enfin, Cuba rappelle combien il est important de continuer de promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans tous les pays ainsi que dans le cadre des travaux de

l'OIT, en plus de la coopération. Nous croyons au dialogue véritable et respectueux et aux solutions négociées.

M^{me} Bohórquez Palacios
Gouvernement (Nicaragua)
(original espagnol)

À l'occasion de cette séance de clôture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, nous invitons de nouveau la Commission de l'application des normes à ne pas s'arroger des compétences qui dépassent son mandat. Nous exigeons qu'elle respecte son obligation d'agir de manière impartiale et de ne pas se laisser influencer par des stratégies de mensonge et de désinformation. Le Nicaragua réaffirme qu'il est du devoir de toutes les nations de promouvoir des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité des droits et l'obligation à laquelle nous sommes tenus, en vertu de la Charte des Nations Unies, de ne pas intervenir dans les affaires qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États. Nous nous opposons à toute manipulation des mécanismes de l'Organisation internationale du Travail qui viserait à s'immiscer dans les affaires intérieures des pays Membres de l'OIT. Nous encourageons les États Membres et les organisations qui participent à cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail à redoubler d'efforts pour établir de véritables mécanismes de coopération qui garantissent l'égalité de conditions et le respect de tous les participants.

M. Ali
Gouvernement (Pakistan)
(original anglais)

Le Pakistan a suivi de très près les travaux de cette commission et pris note des déclarations faites par les partenaires sociaux et les gouvernements. Nous avons pris note du rapport de la commission et remercions le président, les vice-présidents, le secrétariat et les mandants tripartites pour leurs contributions.

Nous pensons que le meilleur moyen de faire progresser les objectifs de l'OIT et de cette commission est d'aborder les questions dans un esprit de coopération tripartite et de promouvoir le dialogue social, tout en respectant la souveraineté nationale des États et en reconnaissant leur participation constructive aux travaux de la commission. L'expérience montre que le recours à des mesures exceptionnelles peut se révéler inopportun. Le dialogue et l'engagement visant à obtenir la coopération du pays concerné, à améliorer les normes du travail et à promouvoir la justice sociale devraient rester la priorité.

Les conclusions axées sur les résultats et les plus durables sont celles qui sont formulées dans un esprit de coopération tripartite et de transparence et qui traduisent le sens véritable des discussions tenues dans la salle. De notre point de vue, les conclusions adoptées sur les cas individuels doivent s'appuyer sur des éléments concrets et des faits provenant de sources d'information fiables, et prendre en compte de façon appropriée et équilibrée tous les commentaires formulés lors de la discussion. Nous l'avons dit précédemment et le répétons: il faut s'abstenir de politiser les travaux du mécanisme de contrôle de l'OIT et de la commission. L'objectivité est la première victime de la politisation, qui est également contraire à l'approche centrée sur l'humain que nous avons préconisée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et réaffirmons chaque année, en particulier dans le monde du travail de l'après-pandémie.

M. Markovskii

Gouvernement (Fédération de Russie)

(original russe)

Je tiens à remercier le président de la Commission de l'application des normes, M. Topet, ainsi que les vice-présidents, les membres du secrétariat et tous les autres acteurs ayant pris part aux travaux de cette commission, notamment les interprètes, pour avoir contribué au succès de la présente session de la Conférence.

Nous avons lu le rapport de la commission très attentivement. Nous notons que la principale fonction du système de contrôle de l'OIT est de promouvoir un dialogue constructif qui soit source d'enrichissement mutuel pour tous les intervenants et vise à donner pleinement effet aux normes de l'OIT ayant été adoptées. Ces objectifs essentiels ne pourront être atteints qu'à la condition de faire preuve d'objectivité, d'impartialité et d'exhaustivité dans l'examen de tous les cas, et de prendre en considération toutes les dispositions figurant dans les conventions.

Cela étant, ces objectifs ne peuvent être promus au sein d'un système qui montre du doigt et met en cause un État ou l'autre. Dans l'examen des cas individuels, il est capital que toute décision soit fondée sur des éléments de fait qui émanent de sources fiables. Il importe également d'accorder la même attention à toutes les observations formulées au cours de l'examen de tel ou tel cas particulier. Nous devons aussi nous pencher sur la question de l'équité dans la répartition géographique des cas qui sont examinés, notamment lorsque la liste de cas est plus succincte que d'ordinaire. L'impartialité et l'objectivité sont fondamentales pour que l'autorité et la crédibilité dont jouit notre commission continuent d'être préservées.

M. Shammout

Gouvernement (République arabe syrienne)

(original arabe)

Nous tenons tout d'abord à remercier le Président pour la manière remarquable dont il a su diriger les séances de cette session de la Conférence. Nous tenons également à rendre hommage au Secrétaire général, M. Guy Ryder, et à tous les membres de son personnel, qui se sont dépensés sans compter pour organiser cette session. Nous souhaitons également remercier les membres de la Commission de l'application des normes pour tout le travail accompli au cours des deux dernières semaines.

Si nous réaffirmons sans cesse l'importance du respect des accords internationaux et des normes internationales du travail, nous tenons aussi à éviter toute politisation des travaux de notre Organisation et souhaitons en particulier défendre le principe de non-ingérence dans les affaires intérieures des pays. À ce sujet, nous voulons attirer l'attention sur les conclusions qu'a adoptées la commission dans les cas du Nicaragua, de la Chine et de l'Iraq, entre autres, concernant la coopération de ces pays avec l'OIT, ainsi que sur le fait que ceux-ci ont fourni des réponses et fait des efforts à cet égard, et qu'ils continueront à en faire. Notre délégation soutient par conséquent la position des gouvernements de ces pays en ce qui concerne leur coopération avec l'OIT et d'autres organisations internationales. Nous espérons vivement que cette coopération se développera de manière à éviter toute politisation de l'OIT et toute entorse à ses normes et à ses objectifs.

M. Southichak

Gouvernement (République démocratique populaire lao)
(original anglais)

La délégation de mon pays tient à remercier le président, le vice-président et la vice-présidente de la Commission de l'application des normes, les mandants tripartites, le secrétariat et les interprètes pour l'énorme travail et les efforts considérables qu'ils ont fournis. Nous prenons note du rapport que la commission a soumis à la plénière.

Ma délégation salue les efforts inlassables déployés par la Chine et les progrès qu'elle a accomplis dans la mise en œuvre de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, notamment en renforçant sa coopération avec tous les partenaires, en particulier les partenaires sociaux, en veillant à s'acquitter de toutes ses obligations au titre de la convention, en améliorant constamment son système juridique, en veillant à l'égalité des chances dans l'emploi ainsi qu'à l'égalité de traitement des travailleurs, et en faisant en sorte de promouvoir et de protéger les droits des groupes marginalisés et des minorités ethniques en matière d'emploi, notamment, mais pas uniquement, dans la région du Xinjiang.

La République démocratique populaire lao est fermement convaincue que le système de contrôle de l'application des normes de l'OIT devrait continuer à remplir son mandat en promouvant la coopération et le dialogue constructif et authentique et se garder de politiser des questions qui ne relèvent pas des attributions de la commission ou de l'OIT.

M. Pakseresht

Gouvernement (République islamique d'Iran)
(original anglais)

Je tiens à exprimer la sincère gratitude de ma délégation au président, au vice-président et à la vice-présidente, aux mandants tripartites et au secrétariat de la commission pour le dur labeur qu'ils ont accompli ainsi que pour l'enthousiasme et le dévouement dont ils ont fait preuve pendant les travaux de la commission.

Nous accordons une grande importance au système de contrôle de l'OIT et sommes profondément convaincus que la promotion de la coopération et du dialogue constructif ne cesse d'être au cœur des efforts déployés par la commission pour assurer le règlement des cas individuels.

La République islamique d'Iran prend note du rapport soumis par la commission à la plénière et insiste sur la nécessité de tenir dûment compte de l'équilibre géographique lors de l'établissement de la liste restreinte des cas individuels. Nous pensons par ailleurs qu'il est impératif de prendre en compte tous les commentaires formulés au cours de la discussion, et estimons qu'il est vital pour sa cause que la commission puisse s'appuyer sur des données et des faits provenant de sources fiables. Nous souhaitons donc conclure en demandant à la plénière de prendre dûment en considération les importantes observations du représentant de la Chine, pays concerné par le cas n° 5.

M^{me} Moreno

Gouvernement (États-Unis d'Amérique)
(original anglais)

Je m'exprime au nom de l'Australie, du Canada et des États-Unis. Nous nous félicitons du travail accompli cette année par la Commission de l'application des normes, qui s'est acquittée

pleinement et avec succès de sa mission, malgré un contexte hybride qui pose un certain nombre de problèmes. Nous remercions le président, le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse, de même que tous les participants et l'ensemble du personnel qui a travaillé sans répit en coulisses ces dernières semaines pour garantir le bon déroulement des travaux de la commission.

Nous soulignons le travail crucial qu'assure la commission en contrôlant l'application par les pays des normes internationales du travail qu'ils ont ratifiées et auxquelles ils ont accepté de s'astreindre en droit et dans la pratique. Nous avons une totale confiance dans le système de contrôle de l'OIT et dans la Commission de l'application des normes. Nous ne doutons pas de l'indépendance et de l'impartialité de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à laquelle nous savons gré de ses apports essentiels.

Le système de contrôle de l'OIT, notamment la Commission de l'application des normes, est unique en son genre. C'est une des pierres angulaires du mandat et de la mission de l'Organisation internationale du Travail, qui est également un élément essentiel pour la crédibilité de l'action de l'OIT dans son ensemble. Nous restons fermement déterminés à veiller au bon fonctionnement des mécanismes de contrôle de l'OIT, de manière à créer les conditions du travail décent et de la justice sociale pour tous et d'en assurer la pérennité.

Le Président (original espagnol)

Nous allons maintenant procéder à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission de l'application des normes, tel qu'il figure dans le *Compte rendu des travaux*, n° 4A?

(Le rapport est approuvé.)

Je tiens à féliciter la commission de l'immense travail qu'elle a accompli. Le travail de la Commission de l'application des normes est une des pierres angulaires de la mission de l'OIT en ce qui concerne la promotion de la justice sociale. J'adresse aux mandants et au secrétariat de la commission nos vifs remerciements et mes félicitations les plus sincères.

Je vous remercie tous pour votre précieuse contribution aux travaux d'aujourd'hui. Ainsi s'achève la douzième séance plénière de cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée à 12 h 15.)



► Compte rendu des travaux

5A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date : 10 juin 2022

Rapports de la Commission normative: Apprentissages

Résolution et conclusions proposées soumises à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux, approuvé par le bureau de la commission au nom de celle-ci, sera publié sur la page Web de la Conférence après la clôture de la session. Les membres de la commission pourront soumettre des corrections à leurs propres déclarations figurant dans le rapport jusqu'au 8 juillet 2022.

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages»

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant approuvé le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour,

Ayant adopté, en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une recommandation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «Apprentissages» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une recommandation.

Conclusions proposées

A. Forme de l'instrument

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter un instrument concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.
2. L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

B. Contenu de l'instrument

Préambule

3. Le préambule de la recommandation devrait:
 - a) noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés et que les inégalités persistent. Les transformations rapides dans le monde du travail, telles que celles résultant des défis du changement climatique, accentuent l'inadéquation et les pénuries en matière de compétences, ce qui oblige les personnes de tous âges à actualiser et à perfectionner leurs compétences de manière continue dans l'intérêt du plein emploi, productif et librement choisi, et du travail décent;
 - b) noter que les Membres reconnaissent l'importance d'un apprentissage effectif tout au long de la vie et d'une éducation de qualité;
 - c) reconnaître que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité peuvent conduire au travail décent, contribuer à apporter des réponses efficaces et efficaces aux difficultés actuelles, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie propres à améliorer la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et à répondre aux besoins actuels et futurs des apprentis, des employeurs et du marché du travail;
 - d) considérer qu'un cadre efficace pour des apprentissages de qualité nécessite que ces apprentissages soient dûment réglementés, durables, inclusifs et exempts de discrimination et d'exploitation, bénéficient d'un financement suffisant, promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres ainsi que la diversité, prévoient une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates et une protection sociale, débouchent sur des certificats reconnus et améliorent les résultats en matière d'emploi;

- e) souligner qu'il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages, notamment par la voie du dialogue social, de manière à en garantir la qualité, à assurer des avantages et une protection aux apprentis et aux entreprises, et à améliorer l'attractivité des apprentissages pour les apprentis et les employeurs potentiels, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises;
- f) souligner l'importance d'une éducation de qualité pour tous et de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie;
- g) reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois, ainsi que la croissance et la durabilité des entreprises;
- h) rappeler les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- i) souligner l'importance que revêtent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, pour la promotion d'apprentissages de qualité et la protection effective de tous les apprentis, compte tenu en particulier des transformations profondes que connaît le monde du travail;
- j) rappeler les dispositions d'autres instruments pertinents de l'OIT, notamment la convention (n° 122) et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

4. Aux fins de la recommandation:

- a) le terme «apprentissage» devrait s'entendre de toute forme d'enseignement et de formation régie par un contrat d'apprentissage qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière, en milieu de travail et hors milieu de travail, et débouchant sur un certificat reconnu;
- b) le terme «intermédiaire» devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement, qui aide à offrir, coordonner ou soutenir un apprentissage;
- c) le terme «programme de préapprentissage» devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage;
- d) l'expression «validation des acquis de l'expérience» devrait s'entendre d'un processus mené par des examinateurs qualifiés qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle.

5. La recommandation devrait s'appliquer aux apprentissages effectués dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.
6. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la recommandation par voie de législation nationale, de conventions collectives, de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.
7. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

8. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.
9. Les Membres devraient établir des cadres réglementaires pour des apprentissages de qualité, ainsi que des systèmes ou des cadres de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des systèmes, des politiques, des programmes et des cadres en matière d'apprentissages de qualité.
10. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées.
11. Les Membres devraient faire en sorte que les autorités compétentes aient des responsabilités clairement définies, soient financées de manière adéquate et travaillent en étroite collaboration avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et les services de l'emploi publics et privés.
12. Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si un métier qualifié ou une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:
 - a) les compétences nécessaires pour exercer ce métier qualifié ou cette profession;
 - b) la mesure dans laquelle un apprentissage est approprié pour acquérir ces compétences;
 - c) la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences;
 - d) les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans ce métier qualifié ou cette profession;
 - e) l'expertise des organisations d'employeurs et de travailleurs quant aux professions, à la formation et au marché du travail;
 - f) le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services.
13. Les Membres devraient établir, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales pour des apprentissages de qualité en prenant des mesures conformes à leurs législations et pratiques nationales, en ce qui concerne notamment:
 - a) l'âge minimum d'admission, conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

- b) les mesures de sécurité et de santé au travail, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
 - c) les certificats ou diplômes, le niveau d'études ou les connaissances préalablement acquises exigées, le cas échéant, pour être admis;
 - d) la nécessité de faire superviser les apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise;
 - e) le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, et la nécessité de promouvoir des apprentissages aussi dans les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - f) les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage;
 - g) la mesure dans laquelle la durée prévue de l'apprentissage pourrait être réduite en fonction des connaissances préalablement acquises ou des progrès accomplis pendant l'apprentissage;
 - h) les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences professionnelles requises, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail;
 - i) le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail;
 - j) l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'accompagnement avant, pendant et après l'apprentissage;
 - k) les qualifications et l'expérience que les enseignants et les formateurs en entreprise devraient avoir;
 - l) le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, compte tenu de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité;
 - m) les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises;
 - n) le certificat attestant la réussite de l'apprentissage.
- 14.** Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un apprentissage dans plus d'une entreprise, sous réserve du consentement de l'apprenti, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprentissage puisse être mené à bien.
- 15.** Les Membres devraient, en matière d'apprentissages, prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 16.** Les Membres devraient prendre, conformément à la législation et la situation nationales, des mesures visant à ce que les apprentis:
- a) reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'apprentissage, compte tenu des compétences professionnelles acquises;
 - b) ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximum fixé par la législation nationale et les conventions collectives;

- c) aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- d) aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- e) aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;
- f) bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement;
- g) aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h) aient accès à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré;
- i) aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends.

17. Les Membres devraient définir les conditions auxquelles:

- a) les entreprises peuvent offrir des apprentissages;
- b) les établissements d'enseignement et de formation peuvent dispenser une formation hors milieu de travail;
- c) les intermédiaires peuvent aider à offrir, coordonner ou soutenir des apprentissages.

18. Les Membres devraient prendre des mesures en faveur du développement et du renforcement continus des capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.

19. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et les programmes d'apprentissages fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les autorités compétentes. Les conclusions du suivi et des évaluations devraient être utilisées pour adapter les systèmes et les programmes en conséquence.

III. Contrat d'apprentissage

20. Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise ou une entité publique et pouvant également, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation ou un intermédiaire.

21. Les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage:

- a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
- b) contienne des dispositions conformes à la législation nationale en ce qui concerne la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, les temps de repos, les pauses, les vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage;
- c) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visées et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni;
- d) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente;

- e) soit signé, au nom de l'apprenti, par l'un des parents, le tuteur ou le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur, selon ce que prévoit la législation nationale.
- 22. Les Membres devraient élaborer un contrat type d'apprentissage à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

- 23. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement à l'égard des apprentis.
- 24. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres dans les apprentissages, y compris en matière d'accès.
- 25. Les Membres devraient prendre, conformément à la législation nationale, des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.
- 26. Les Membres devraient promouvoir activement les apprentissages à l'intention des adultes et des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de profession, actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité.
- 27. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'accès à des apprentissages de qualité de façon à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité vers la sécurité du travail.

V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale

- 28. Les Membres devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité, consistant notamment à:
 - a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs nationaux et allouer des ressources adéquates pour des apprentissages de qualité;
 - b) intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement et dans les politiques concernant l'emploi, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie;
 - c) mettre en place des organismes sur les compétences, par secteur ou par profession, en vue de faciliter la mise en œuvre d'apprentissages de qualité;
 - d) mettre en place et pérenniser des mécanismes fiables, tels que des systèmes d'information sur le marché du travail et des consultations régulières avec les partenaires sociaux pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages ou d'adapter ceux qui existent en conséquence;
 - e) mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables;
 - f) offrir des mesures d'incitation et des services d'appui;
 - g) favoriser des partenariats efficaces entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité s'inscrivant dans un cadre réglementaire national;
 - h) encourager les intermédiaires à participer à l'offre, à la coordination et au soutien des apprentissages, lorsqu'il y a lieu;

- i)* mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion propres à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages de qualité en faisant connaître les avantages offerts par ceux-ci auprès des travailleurs, des jeunes, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des employeurs, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - j)* faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis, au moyen de campagnes de promotion;
 - k)* mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître la participation des groupes défavorisés;
 - l)* faciliter l'accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et à des possibilités d'études supérieures;
 - m)* offrir des parcours de formation souples et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la transférabilité des compétences et des certificats;
 - n)* utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages.
- 29.** Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, et d'acquisition, de perfectionnement et d'actualisation des compétences.
- 30.** Les Membres, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour:
- a)* renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de sécurité et de santé et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage;
 - b)* veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et puissent compléter leur formation en milieu de travail dans d'autres entreprises ou, le cas échéant, avec le concours d'intermédiaires;
 - c)* renforcer, notamment par un soutien financier, la capacité des associations de très petites et petites unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages.
- 31.** Les Membres devraient prendre des mesures pour:
- a)* renforcer la coopération internationale, régionale et nationale ainsi que l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité;
 - b)* coopérer pour offrir aux apprentis de plus larges possibilités de formation et reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages;
 - c)* promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.



► **Compte rendu des travaux 5B(Rev.1)**

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 25 juillet 2022

Rapport de la Commission normative: Apprentissages

Compte rendu des travaux

Table des matières

	Page
Introduction.....	5
Déclarations liminaires.....	6
Discussion générale sur les conclusions proposées	11
Points 1 à 3	11
Points 4 à 7	13
Points 8 à 23.....	16
Points 24 à 27.....	19
Examen des amendements aux conclusions proposées	23
Partie A. Forme de l'instrument	23
Point 1	23
Point 2	23
Partie B. Contenu de l'instrument.....	23
Préambule.....	23
Point 3, texte introductif	23
Point 3 a).....	23
Nouvel alinéa avant l'alinéa b)	32
Point 3 b).....	34
Point 3 c)	38

Point 3 d)	47
Nouvel alinéa à la suite de l'alinéa d)	50
Nouvel alinéa avant l'alinéa e)	51
Point 3 f)	53
Nouvel alinéa à la suite de l'alinéa f)	53
Section I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre	54
Point 4, texte introductif	54
Point 4 a)	54
Point 4 b)	59
Point 4 c)	59
Point 4 d)	60
Point 5	60
Point 6	63
Point 7	65
Section II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité	65
Nouveau point avant le point 8	65
Point 8	67
Point 9	69
Point 10	76
Point 11, texte introductif	77
Point 11 a)	78
Nouvel alinéa après l'alinéa a)	79
Point 11 b) et c)	79
Point 11 d)	79
Point 12, texte introductif	81
Point 12 a)	84
Nouvel alinéa après l'alinéa a)	84
Point 12 b)	85
Point 12 c)	86
Point 12 d)	89
Point 12 e)	89
Point 12 f)	91
Point 12 g)	91
Point 12 h)	92

Point 12 <i>i</i>)	94
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>i</i>)	95
Point 12 <i>j</i>)	96
Point 12 <i>k</i>)	97
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>k</i>)	97
Point 13	97
Nouveau point après le point 13	100
Point 14, texte introductif	102
Point 14 <i>a</i>)	103
Point 14 <i>b</i>)	106
Point 14 <i>c</i>)	107
Point 14 <i>d</i>)	108
Point 14 <i>e</i>)	108
Point 14 <i>f</i>)	109
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>f</i>)	111
Point 15, texte introductif	114
Point 15 <i>a</i>)	114
Point 15 <i>b</i>)	115
Point 15 <i>c</i>)	116
Point 16	116
Point 17	119
Nouveau point après le point 17	120
Section III. Contrat d'apprentissage	120
Point 18	120
Point 19, texte introductif	122
Point 19 <i>a</i>)	122
Point 19 <i>b</i>)	123
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>b</i>)	130
Point 19 <i>c</i>) et <i>d</i>)	130
Point 20	131
Section IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité	131
Nouveau point avant le point 21	131
Point 22	136
Nouveau point avant le point 23	137

Point 23	138
Section V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale	140
Point 24, texte introductif	141
Point 24 <i>a)</i>	142
Point 24 <i>b)</i>	142
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>b)</i>	142
Point 24 <i>c)</i>	142
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>c)</i>	143
Point 24 <i>d)</i>	144
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>d)</i>	145
Point 24 <i>e)</i>	146
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>e)</i>	148
Point 24 <i>f)</i>	149
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>f)</i>	149
Point 24 <i>g)</i>	151
Point 24 <i>h)</i>	152
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>h)</i>	153
Point 24 <i>i)</i>	154
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>i)</i>	154
Nouveau point avant le point 25	155
Point 25, texte introductif	155
Point 25 <i>a)</i>	156
Point 25 <i>b)</i>	158
Point 25 <i>c)</i>	160
Point 26, texte introductif	161
Point 26 <i>a)</i>	161
Point 26 <i>b)</i>	161
Nouvel alinéa après l'alinéa <i>b)</i>	161
Section VI. Stages	163
Discussion du projet de résolution	163
Déclarations de clôture	164

Introduction

1. À sa première séance, la commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Président: M. Luis Claudino de Oliveira (membre gouvernemental, Portugal)

Vice-présidents: M. Scott Barklamb (membre employeur, Australie)
M^{me} Amanda Brown (membre travailleuse, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)

2. À sa septième séance, la commission a désigné M. M. Muhyiddin (membre gouvernemental, Indonésie) comme rapporteur, et à sa huitième séance, elle a désigné les membres du Comité de rédaction ¹ comme suit:

Membres gouvernementaux: M. P. Vieira (États-Unis d'Amérique),
remplacé à la deuxième séance par M. A. Sage (Australie)
M. P. Tekapso (Cameroun)
M. N. Islam Bhuiyan (Bangladesh)

Membres employeurs: M^{me} V. Sánchez (Argentine)
M. J. Denys (Belgique),
appuyés par M^{me} S. Winet et M. M. Espinosa,
Organisation internationale des employeurs (OIE)

Membres travailleurs: M^{me} M. Agostinho Mendes (Suisse)
M. F. Gomes (Portugal)
M^{me} H. Mouttou (Maroc)

3. La commission a tenu 23 séances.
4. Dans ses remarques liminaires, le président indique que les travaux de la Commission normative sur les apprentissages offrent l'occasion unique de promouvoir des normes de qualité pour les apprentissages et de créer des lieux de travail de l'avenir à même d'avoir des effets durables sur la vie des individus partout dans le monde. Il rappelle aux membres de la commission de garder à l'esprit l'importance du dialogue et celle de pratiquer l'art du compromis tout au long des débats pour le bien de tous.
5. Le représentant adjoint du Secrétaire général de la Conférence (Chef du service des compétences et de l'employabilité, département des politiques de l'emploi) présente une vue d'ensemble des rapports du Bureau international du Travail (BIT) et l'évolution historique des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatifs aux apprentissages. Deux instruments, la

¹ L'article 9 du Règlement de la Conférence internationale du Travail dispose: «La Conférence constitue un Comité de rédaction afin de revoir la formulation de tout instrument qui lui est soumis conformément au présent Règlement, ou sur décision spéciale de la Conférence, et d'assurer la concordance entre les textes dudit instrument dans les langues officielles de la Conférence. En outre, le Comité de rédaction émet des avis sur les questions d'ordre rédactionnel que la Conférence, ou une commission, peut lui soumettre au cours de l'examen de tout instrument de ce type.»

recommandation (n° 60) sur l'apprentissage, 1939, et la recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle, 1962, ont été remplacés par la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, puis par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Du fait de ces remplacements au sens juridique, aucun des instruments existants de l'OIT ne traite de façon exhaustive la question des apprentissages.

6. L'orateur explique que la lacune réglementaire a été mise en évidence par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes en 2016. Pour remédier à cette lacune, le Conseil d'administration a décidé à sa 334^e session (octobre-novembre 2018) d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail une question normative relative aux apprentissages avec une procédure de double discussion. Afin de préparer la première discussion, qui doit se tenir à la 110^e session de la Conférence, le Bureau a établi deux rapports intitulés *Un cadre pour des apprentissages de qualité*. Le [rapport IV\(1\)](#), publié en décembre 2019, décrit la législation et la pratique de différents pays et comprend un questionnaire à l'adresse des États Membres, les invitant à soumettre leurs vues après consultation des partenaires sociaux. Le [rapport IV\(2\) \(révisé\)](#), publié en janvier 2022, contient un résumé des réponses au questionnaire qui, avec le commentaire du Bureau, constituent le fondement des conclusions proposées à l'attention de la commission.
7. Les vues des mandants figurant dans le rapport IV(2) (révisé) soulignent l'importance de créer un environnement favorable à la promotion d'apprentissages de qualité; d'associer les partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre de politiques et de systèmes; et de garantir l'égalité et la diversité dans l'offre d'apprentissages.
8. Les conclusions proposées couvrent les six domaines suivants:
 - a) la définition des termes appropriés, le champ d'application et la mise en œuvre d'un ou de plusieurs instruments possibles;
 - b) les cadres réglementaires et les dispositifs de gouvernance requis pour la promotion d'apprentissages de qualité;
 - c) le contenu des contrats d'apprentissage;
 - d) les mesures appropriées à prendre pour veiller à ce que les apprentissages soient inclusifs et «ne laissent personne de côté»;
 - e) le rôle de la coopération internationale;
 - f) les questions relatives aux stages.

Déclarations liminaires

9. La vice-présidente travailleuse rappelle les défis que pose un monde du travail en mutation, tels que les inégalités, le chômage des jeunes, le changement climatique, l'évolution rapide de la technologie, l'évolution démographique, les migrations et la mondialisation. La pandémie a rendu encore plus impérieuse la nécessité d'une transition juste. La commission devrait s'attacher à tirer parti des travaux précédents de l'OIT, notamment sur l'apprentissage tout au long de la vie, en vue d'assurer un accès équitable à une éducation et une formation de qualité, l'objectif étant d'élaborer un cadre international pour le développement des compétences et de tracer des voies menant du chômage ou du sous-emploi au travail décent et aux compétences nécessaires. Un cadre international pourrait offrir des modèles et des systèmes protecteurs pour la formation sur le lieu de travail et le perfectionnement des compétences, assurer un avenir meilleur aux jeunes et contribuer à la poursuite de la justice sociale.

10. Les gens changeraient de travail à une fréquence accrue, entameraient de nouvelles carrières et chercheraient de nouvelles formations tout au long de leur vie. Il est impératif de répondre aux besoins des personnes en formation, de lutter contre les risques d'exploitation et d'améliorer la diversité et l'inclusion sociale dans l'accès aux apprentissages et à la formation. L'accès à la formation en milieu de travail doit être assuré à tous les travailleurs engagés dans des formes de travail précaires dans l'économie informelle, afin de favoriser une transition vers l'économie formelle.
11. Une formation et une éducation de haute qualité pour les apprentissages devraient être bien conçues, comprendre une formation en milieu de travail et hors milieu de travail assurée par des professionnels qualifiés, et déboucher sur des qualifications reconnues. Pour faciliter l'accès à des études supérieures et à une formation professionnelle plus poussée, les parcours professionnels ou éducatifs potentiels devraient être clairement définis par le moyen de services d'orientation professionnelle fournis avant, pendant et après l'apprentissage. Il convient de se pencher sur les protections nécessaires pour le travail décent et de définir clairement les relations entre apprentis ou stagiaires et employeurs afin de garantir la compréhension réciproque. Les pays ayant adopté des cadres réglementaires différents pour les apprentissages et les stages, des définitions claires seraient essentielles, car elles constitueraient le socle de l'échange de bonnes pratiques et du renforcement de la coopération mutuelle.
12. L'oratrice se dit préoccupée par la structure des conclusions et la distinction qui est faite entre les différents modes de formation sur le lieu de travail, étant donné les similarités que présentent les types de situations dans lesquelles ont lieu les apprentissages et les stages. Il convient d'envisager une structure différente composée de deux parties, l'une regroupant les mesures applicables à toutes les formations sur le lieu de travail et l'autre les dispositions relatives aux seuls apprentissages.
13. Le vice-président employeur relève que la responsabilité est un élément essentiel des apprentissages, la majorité des apprentis étant des jeunes. Tout système d'apprentissage doit donc viser à développer la jeunesse de toute nation et à doter les jeunes des compétences nécessaires pour une vie d'emploi et d'employabilité. Tout le monde pourrait bénéficier de l'employabilité et des compétences professionnelles qu'assureraient des apprentissages de qualité, et qui sont considérées comme un investissement de la communauté dans les générations futures. Partant, les apprentissages de qualité sont un mécanisme par lequel une génération assume ses responsabilités fondamentales à l'égard d'une autre. La recommandation doit soutenir l'accès d'un plus grand nombre de communautés aux apprentissages, de sorte qu'elles puissent assumer non seulement leurs responsabilités intergénérationnelles, mais aussi leurs responsabilités à l'égard des travailleurs adultes qui souhaitent actualiser et perfectionner leurs compétences pour changer de métier ou améliorer leur employabilité.
14. L'orateur souligne que les possibilités qu'offrent des apprentissages de qualité pourraient constituer un deuxième élément. De nombreux pays ont des systèmes d'apprentissage naissants, dépassés ou sous-utilisés, ou n'en ont pas. La commission devrait s'attacher à aider les pays à tirer parti des avantages que peuvent présenter des systèmes d'apprentissage de qualité, en offrant à ces pays la possibilité de considérablement accroître les niveaux de vie, le développement et l'employabilité au moyen des compétences et des services améliorés que les apprentissages peuvent apporter. Les États Membres devraient saisir cette occasion de mener une réflexion sur les systèmes d'apprentissage existants et de les améliorer.
15. La recommandation devrait être positive, pratique et pragmatique (les trois «P»). En ce qui concerne le premier P, des apprentissages de qualité sont très largement positifs pour les jeunes, d'autres demandeurs d'emploi et les employeurs, et pour les communautés dans leur ensemble.

Pour ce qui est du deuxième P (l'aspect pratique), l'ajout proposé des stages nuit à l'objet central et à l'utilité du projet de document. Le troisième P est le pragmatisme: la recommandation doit être pragmatique en ce qu'elle doit reconnaître la nécessité de convaincre davantage d'employeurs de proposer des apprentissages, et l'importance d'amener les employeurs à considérer les apprentissages comme une option attrayante et enrichissante.

16. Le préambule doit être un message positif et d'encouragement. Il faut faire comprendre que des apprentissages de qualité sont un moyen éprouvé pour les pays d'adapter l'éducation et la formation aux besoins du marché du travail.
17. La membre gouvernementale de l'Argentine fait observer qu'une recommandation joue un rôle important en ce qu'elle génère des règles dans les systèmes d'éducation et de formation professionnelle et renforce les politiques relatives à la protection, à la promotion de l'emploi et au développement des compétences. Concernant les points 1 à 3, les processus d'apprentissage de qualité devraient être envisagés comme des sous-systèmes des systèmes nationaux de formation, ainsi que dans les politiques de formation professionnelle et continue. Il faut donc adopter une perspective intégrale sur les modalités et processus d'apprentissage divers en vigueur dans chaque pays et sur les institutions et acteurs concernés (secteurs public et privé). Dans chaque pays, les systèmes d'apprentissage de qualité doivent être en phase avec les systèmes de relations professionnelles sectorielles. Le dialogue social tripartite devrait être le cadre politique institutionnel dans lequel est défini un système d'apprentissages de qualité.
18. Le membre gouvernemental du Japon relève qu'il est important que les pays améliorent et renforcent leurs politiques de développement des ressources humaines, car des ressources humaines diverses peuvent jouer un rôle actif dans la réalisation d'une croissance durable. Les apprentissages de qualité se sont révélés être un moyen d'améliorer le développement des ressources humaines. Au Japon, toutefois, la formation de travailleurs qualifiés par l'apprentissage ne cadre pas avec le système juridique en vigueur. Pour l'essentiel, la formation professionnelle est assurée directement par les entreprises et centrée sur les compétences requises pour les emplois au sein de ces entreprises. Le développement des compétences des chômeurs est du ressort principalement du secteur public. L'orateur ajoute qu'il est nécessaire de tenir compte de la situation nationale, car les politiques de développement des ressources humaines diffèrent suivant les pays et chaque pays devrait pouvoir adapter les mesures en conséquence.
19. Le membre gouvernemental de la République de Türkiye, fait remarquer que la pandémie de COVID-19 a poussé à la hausse le chômage des jeunes dans le monde. Les pays ont tendance à renforcer et actualiser leurs systèmes de formation professionnelle, y compris l'apprentissage, ainsi que leurs programmes actifs du marché du travail afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et réduire le chômage. Il indique que l'adoption d'un instrument sur l'apprentissage contribuera à une meilleure compréhension de ce que sont les systèmes d'apprentissage et fournira aux États Membres un cadre pour établir, adapter et renforcer leurs propres mesures législatives. Les apprentissages sont de longue date partie intégrante de la réglementation du marché du travail en Türkiye et ont fait l'objet d'un vaste processus de réforme au cours des vingt dernières années. L'orateur souligne qu'il faudra tenir compte de la diversité des situations nationales et que le cadre qui sera créé devrait favoriser les transitions entre l'éducation formelle et non formelle et les apprentissages, y compris la reconnaissance des préapprentissage, ainsi que l'accès au marché du travail et à la poursuite des études. Toutes ces questions devraient être examinées en prenant en considération le principe du travail décent.
20. Le membre gouvernemental des États-Unis d'Amérique soutient la mise en œuvre de stratégies efficaces pour renforcer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage

tout au long de la vie, notamment par l'élaboration et l'élargissement de programmes d'apprentissages de qualité. Les États-Unis redynamisent leur système de programmes d'apprentissages homologués, ce qui permet aux employeurs de valoriser leur main-d'œuvre future et aux travailleurs de bénéficier d'une expérience professionnelle rémunérée, de suivre des cours dans un établissement d'enseignement et d'obtenir un titre de compétences transférables reconnu. L'orateur souligne que la recommandation devrait constituer une feuille de route efficace pour l'élaboration, la réglementation et la mise en œuvre de tels programmes, tout en garantissant une flexibilité suffisante pour tenir compte de la diversité des situations et des priorités nationales des États Membres. La recommandation devrait promouvoir l'équité, un accès accru au travail décent et gratifiant pour de larges secteurs de la main-d'œuvre mondiale, en particulier les personnes qui se heurtent à des obstacles persistants à l'entrée sur le marché du travail.

21. Le membre gouvernemental de la Suisse indique que la Suisse a une solide expérience de l'intégration des apprentissages dans son système d'éducation et de formation professionnelle. Un système de haute qualité est un atout face aux défis que constituent les transformations technologiques, écologiques et sociales. Cela s'applique tout particulièrement à la formation, car un apprentissage de qualité peut être un élément central de systèmes d'éducation robustes, efficaces et souples, qui sont adaptés aux besoins des individus, des entreprises et de la société. Un instrument normatif de l'OIT devrait tenir compte des différentes situations nationales et un instrument non contraignant, sous la forme d'une recommandation, serait utile à cet égard. Il n'existe pas de modèle universel qui puisse être exporté partout. La participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en place de politiques, cadres, systèmes et programmes d'apprentissages est la bienvenue. Toutefois, il y a lieu de souligner le rôle spécial que joue l'initiative privée dans ce domaine et un engagement du secteur privé envers la formation devrait être fondé sur les avantages à long terme et non sur les incitations financières de l'État. L'orateur estime qu'il faut se garder de dénaturer la notion spécifique d'apprentissage et que, par conséquent, les apprentissages et les stages ne devraient pas être couverts par la même recommandation.
22. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres ² indique que la Türkiye, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie s'associent à sa déclaration. L'UE et ses États membres reconnaissent et soutiennent le rôle central des apprentissages de qualité dans la lutte contre le chômage, en particulier celui des jeunes. Des apprentissages de qualité offrent des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, contribuant ainsi à réduire l'inadéquation des compétences, favorisent les transitions verte et numérique, répondent à l'évolution des besoins du marché du travail et peuvent concourir à la formalisation de l'économie. Il faut donc les promouvoir de sorte que les jeunes, leurs familles et les employeurs les considèrent comme des parcours de formation attrayants.
23. L'UE vient de tenir la sixième édition de la Semaine européenne des compétences professionnelles, qui a mis en évidence les avantages des apprentissages. Il est nécessaire d'assurer l'égalité d'accès aux apprentissages ainsi qu'une protection sociale adéquate et des conditions de travail sûres aux apprentis. Toutes les parties prenantes concernées, en particulier les partenaires sociaux, doivent participer activement à la conception et à la mise en œuvre d'un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité. Le Conseil de l'UE a adopté la recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité en

² Toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont, sauf indication contraire, considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

vue de garantir des normes minima. En outre, le socle européen des droits sociaux établit un certain nombre de principes aux fins du développement des compétences recherchées sur le marché du travail. Avec la garantie pour la jeunesse, l'UE entend faire en sorte que tous les jeunes se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte d'un emploi ou l'achèvement de leur scolarité.

24. Le membre gouvernemental de l'Australie se félicite de l'élaboration d'une nouvelle norme internationale du travail sur les apprentissages de qualité, qui est un pas en avant essentiel vers la réalisation de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Le gouvernement de l'Australie, qui dispose d'un cadre pour les apprentissages robuste, est heureux d'avoir la possibilité d'échanger des vues et des connaissances sur les apprentissages de qualité. La flexibilité est une caractéristique que doit avoir la norme sur les apprentissages de qualité pour tenir pleinement compte des multiples façons dont la législation et la pratique nationales peuvent mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité. Il est essentiel aussi que la norme soit suffisamment robuste pour fournir des orientations normatives pertinentes, surtout parce qu'il n'existe pas d'approche universelle des apprentissages de qualité. L'orateur se demande s'il est cohérent d'inclure les stages et autres expériences de formation en milieu professionnel dans une norme sur les apprentissages structurés, et indique qu'il est nécessaire de mieux préciser, dans la version anglaise, les termes «traineeship» et «internship» (stage) pour ce qui concerne les apprentissages de qualité.
25. Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela signale que son gouvernement assure aux travailleurs et aux jeunes toutes les conditions nécessaires pour faire la transition de l'éducation vers le travail décent, notamment en harmonisant la législation avec la pratique. Son pays s'attache à promouvoir diverses politiques de formation et d'autoformation collectives, intégrales, continues et permanentes et applique un système de formation qui vise à renforcer les compétences des travailleurs et, partant, la productivité.
26. La membre gouvernementale du Canada prend acte des efforts déployés par l'OIT pour formuler une norme internationale sur les apprentissages de qualité. Toutefois, étant donné la diversité des contextes juridiques et sociaux ainsi que les différences dans la qualité de l'apprentissage dans le monde, les recommandations proposées devraient être flexibles et modulables pour en faciliter l'application. Il est essentiel d'assurer une protection sociale et une protection au travail adéquates aux apprentis et de s'employer à établir un système d'apprentissage inclusif. Les partenariats avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentiels également pour garantir que les apprentis disposent de possibilités suffisantes d'acquérir une expérience professionnelle, laquelle facilitera la transition en douceur vers l'emploi. La collaboration avec les partenaires sociaux et toutes les parties concernées est une pièce maîtresse de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de programmes proactifs et inclusifs qui répondent aux besoins actuels et futurs des travailleurs et du marché du travail.
27. Le membre gouvernemental de la Chine relève que les apprentissages sont un moyen d'action important aux fins de la réforme du système de formation professionnelle. La recommandation sur les apprentissages de qualité sera essentielle pour mettre en place des apprentissages de qualité et réformer la formation professionnelle dans le monde tout en garantissant le plein emploi productif et l'entrepreneuriat en faveur des jeunes. Ces dernières années, le gouvernement de la Chine a accordé une grande importance à la formation professionnelle. Depuis 2019, diverses initiatives ont été prises pour améliorer le système de formation professionnelle. L'orateur soutient les efforts déployés par l'OIT afin de jouer un rôle de premier plan en matière de formation et d'emploi en coordonnant les politiques avec les États Membres et en apportant une assistance technique en vue de l'élaboration de politiques de formation et de l'emploi. Il soutient également le système d'apprentissages de qualité préconisé par l'OIT et

indique que la Chine examinera comment celui-ci peut être mis en œuvre en tenant compte du contexte national. La recommandation proposée devrait prendre en considération les différences entre les systèmes de formation nationaux, mettre l'accent sur la coopération avec les partenaires sociaux, améliorer l'appui à l'élaboration des politiques et établir un système d'apprentissage qui soit étroitement lié au marché du travail.

28. Le membre gouvernemental de l'Indonésie fait valoir que les apprentissages de qualité devraient être inclusifs et exempts de discrimination, et que la collaboration entre les gouvernements et les partenaires sociaux est capitale à cette fin. Des ressources humaines à productivité élevée sont une composante essentielle de tout investissement, car aucun pays ne réussira à attirer des investissements s'il ne dispose pas d'un réservoir de travailleurs talentueux. Concrètement, un bon investissement contribue à la réalisation de cinq objectifs fondamentaux: la création d'emplois; le transfert de connaissances et de technologies; le renforcement des capacités des personnes; l'amélioration de la productivité; et le développement économique national.

Discussion générale sur les conclusions proposées

Points 1 à 3

29. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, prend note avec satisfaction des efforts déployés pour lever les ambiguïtés dans les définitions contenues dans le projet de recommandation, car les pays ont des cadres réglementaires, juridiques et institutionnels différents. Certains termes clés, notamment «apprentissage», «stage», «évaluation», «certification», «qualification», «intermédiaire» et «diversité» devraient être définis clairement et utilisés. Un apprentissage de qualité devrait aboutir à des qualifications reconnues et ainsi garantir la mobilité des compétences. Le préambule devrait mentionner les stratégies destinées à aider les bénéficiaires de l'apprentissage à saisir les nouvelles possibilités d'emploi que la pandémie de COVID-19 a créées. L'orateur estime qu'il est nécessaire de prendre en compte les apprentissages informels et de mettre l'accent sur les femmes, les jeunes et les personnes ayant des besoins particuliers. Dans le cadre des efforts destinés à stimuler l'apprentissage, la collaboration entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les partenaires de développement devrait viser à réglementer la durée des apprentissages, les paiements, le régime d'assurance, le règlement des différends et les primes de subsistance, s'il y a lieu. Le développement d'un apprentissage de qualité devrait être déterminé par des données factuelles sur les besoins du marché. Le système d'apprentissage devrait être conçu de manière à réduire au minimum la vulnérabilité et à promouvoir un milieu de travail sûr et être fondé sur des normes mondiales. L'orateur demande: comment les normes relatives à l'apprentissage pourraient être adaptées de sorte à créer une chaîne d'approvisionnement plus prévisible de l'apprentissage, déterminée par les informations sur le marché du travail; dans quelle mesure la norme pourrait influencer la définition de cadres de qualification nationaux, régionaux et mondiaux flexibles; et comment les normes relatives à l'apprentissage pourraient prendre en compte les besoins des jeunes, étant donné l'évolution rapide de l'environnement technologique et économique. L'instrument devrait promouvoir l'égalité de genre, la diversité et l'inclusivité.
30. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord se félicite de l'élaboration d'une nouvelle recommandation qui offre l'occasion d'échanger de bonnes pratiques et de convenir d'une référence à l'intention des décideurs, des employeurs et des représentants des travailleurs au moment où ils cherchent à développer ou améliorer leurs systèmes actuels. Une recommandation est un type d'instrument approprié, étant donné la diversité des systèmes de formation, du marché du travail et de protection sociale qui existent dans le monde. Il est essentiel que la recommandation reconnaisse l'importance des employeurs

dans la conception d'apprentissages qui répondent aux besoins en compétences et dans le soutien à une expérience de qualité pour l'apprenti, couvrant l'entrée sur le marché du travail et la progression de carrière. Les employeurs devraient être encouragés, par le moyen des apprentissages, à mettre en valeur et à développer un réservoir de talents divers, possédant les compétences dont leur entreprise a besoin. L'accent qui est mis résolument sur la qualité est bienvenu dans la mesure où les apprentissages assureront des compétences et une productivité améliorées aux employeurs, un emploi durable et des revenus de carrière accrus aux apprentis, et par conséquent des retombées économiques et fiscales pour les contribuables. La recommandation devrait insister sur l'opportunité d'aider les personnes qui sont désavantagées ou sous-représentées sur le marché du travail. Il est essentiel que la recommandation s'appuie sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration de 1998). Il serait utile que le préambule fasse référence également à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire).

31. Le membre gouvernemental du Sénégal déclare que le Sénégal s'associe à la déclaration du groupe de l'Afrique. Le chômage atteint des niveaux préoccupants, ce qui s'explique en grande partie par l'inadéquation des formations. Dans les pays en développement, d'Afrique notamment, les jeunes sont particulièrement négligés. Les apprentissages sont un moyen, pour les parties prenantes du marché du travail, de créer un espace dans lequel les jeunes sont les bienvenus et peuvent développer leurs compétences, et donc de faciliter l'entrée de ces jeunes dans la vie active. L'orateur recommande d'élaborer un instrument juridique qui soit flexible et tire parti des expériences des différents pays, comme c'est le cas d'autres recommandations. Il serait utile de définir clairement les termes «apprentissage», «stage» et, dans la version anglaise, «traineeship» et «internship».
32. La représentante de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) indique que l'OCDE s'emploie à aider les pays à mettre en place et à renforcer des systèmes d'apprentissage de qualité. Les apprentissages peuvent engager les jeunes dans la voie de l'éducation et de la formation, faciliter leur transition vers le marché du travail, et offrir aux adultes des possibilités d'actualiser et de perfectionner leurs compétences. Toutefois, l'absence de définitions internationales et les déficits de données empêchent d'avoir une idée précise de la participation aux apprentissages, ainsi que de la conception de ces apprentissages et de leurs résultats. Des données plus fiables sont la première étape de la définition de meilleures politiques et pratiques en matière d'apprentissages. Les apprentissages peuvent aussi contribuer à la transition verte. Par le moyen de l'interaction entre les lieux de travail et les salles de classe, les apprentis peuvent acquérir les compétences techniques et transversales qui sont devenues indispensables pour des sociétés et des marchés du travail plus verts. En outre, des apprentissages de qualité favorisent les échanges de connaissances et les systèmes d'innovation.
33. Le représentant de l'Internationale de l'éducation déclare que l'éducation n'est pas une marchandise, mais un droit pour tous, comme l'a indiqué la Réunion technique de l'OIT sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation. Il relève que l'éducation et la formation techniques et professionnelles (EFTP) et des institutions publiques fortes sont essentielles, tout comme des formateurs et des maîtres de stage qualifiés et expérimentés, à même d'aider les apprentis et les stagiaires dans leur parcours de formation. Le développement de la formation en milieu de travail et de l'apprentissage tout au long de la vie est tributaire d'un enseignement public gratuit de qualité. Les qualifications certifiées et internationalement reconnues, obtenues à la fin d'un apprentissage ou d'un stage, permettent aux travailleurs d'aller d'un lieu à un autre sans discrimination.

34. Le représentant adjoint du Secrétaire général reconnaît que les termes anglais «traineeship» et «internship» sont, dans bien des pays, utilisés de manière interchangeable; en conséquence, aux fins de la discussion en cours, les termes «traineeship» et «internship» sont considérés comme des synonymes quand référence est faite à tout mode de formation en milieu de travail qui permet à une personne d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en vue d'améliorer son employabilité.
35. La vice-présidente travailleuse convient que la recommandation doit être positive et pratique. Elle doit être flexible et adaptable aux situations nationales et aux réalités sociales des différents pays. L'oratrice souligne qu'il est important de mettre l'accent sur le travail décent dans la formation sur le lieu de travail parce que l'exploitation y est fréquente. Ne pas étendre la couverture de l'instrument à d'autres types de formation en milieu de travail présente un risque: adopter un instrument qui s'appliquerait uniquement à quelques-uns, le plus grand nombre ne bénéficiant d'aucune réglementation, est un danger évident. La norme devrait viser à couvrir tous les types de formation en milieu de travail, aussi bien les stages que les apprentissages, tout en prévoyant quelques dispositions qui s'appliqueraient exclusivement à une catégorie ou à l'autre. L'oratrice se félicite du fait que la discussion de cette année et celle de l'an prochain centrent l'attention sur la nécessité d'une coopération entre les pays en matière de stages et d'apprentissages. Elle convient que trois éléments essentiels doivent être réunis pour rendre les apprentissages plus attrayants pour les jeunes: une éducation de qualité, des protections et des droits.
36. Le vice-président employeur est heureux de voir que la discussion qui s'est tenue jusqu'à présent constitue une bonne base, et se réjouit en particulier de la détermination quasi universelle à œuvrer à l'élaboration d'une recommandation. Toutefois, il prend note également des préoccupations manifestées quant au fait de traiter différents concepts dans un seul instrument. Les pays ont adopté des définitions et des modalités différentes en matière de stages et d'apprentissages. L'orateur conclut que ces différents concepts ne devraient pas être amalgamés.

Points 4 à 7

37. Le vice-président employeur considère que les définitions proposées dans le document sont globalement bien rédigées pour étayer les débats sur les apprentissages de qualité, mais se dit néanmoins préoccupé par la définition du terme «stage» au point 4 e). Il n'est pas favorable à l'élargissement du champ d'application de l'instrument au-delà des apprentissages, estimant que le fait d'y inclure les stages ou toutes modalités autres que l'apprentissage pourrait compromettre l'objectif de la commission, qui est d'élaborer un instrument pratique et pragmatique. Il souligne également que le Conseil d'administration, à sa 334^e session, avait inscrit à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail une question normative relative aux apprentissages, sans référence aucune aux stages ou autres modalités de formation. Il n'appuie donc pas l'inclusion des points 4 e) et 27 proposés, car ils élargissent la portée de la présente discussion sur l'apprentissage. Il fait aussi observer que le point 4 e), tel que rédigé, est trop vague et peut se référer à un large éventail de différents types de formation et d'apprentissage en situation de travail.
38. La vice-présidente travailleuse note que le Bureau s'est efforcé de proposer des définitions qui répondent aux besoins des différents systèmes en vigueur dans les États Membres. Ce que certains pays considèrent comme un stage peut être un placement en entreprise dans d'autres. La même terminologie est utilisée avec des attentes différentes. Les définitions doivent être claires pour pouvoir être comprises dans les différents systèmes existants. La définition du terme «apprentissage» devra englober les stages, la commission ayant été priée par le Conseil d'administration de combler les lacunes dans la réglementation, en particulier sur les apprentissages, mais aussi sur d'autres modalités de formation en milieu de travail. Il est urgent

de protéger les personnes en formation, et notamment de veiller à ce qu'elles bénéficient d'un soutien éducatif, le cas échéant, ainsi que d'une protection sur le lieu de travail. Les personnes en formation et les apprentis doivent être protégés contre les abus. L'exercice de la liberté syndicale et le droit de négociation collective pour tous les travailleurs, y compris les apprentis et les personnes en formation, sont essentiels pour y parvenir.

39. Il est indiqué à juste titre que les dispositions de l'instrument peuvent être mises en œuvre par voie de législation nationale, de politiques, de programmes et de conventions collectives. L'instrument devrait susciter un regain du débat sur les bonnes pratiques et la résolution des problèmes. Les orientations doivent être pertinentes et utiles, quelles que soient les circonstances nationales; elles doivent être pratiques, mais aussi ambitieuses. Le membre de phrase «compte tenu de la situation nationale» est superflu, étant donné qu'il s'agit d'une recommandation. L'objectif devrait être de fournir les bases dont les pays pourront s'inspirer pour créer ou adapter leurs propres modèles d'apprentissage et de stage, dans l'intérêt tant des employeurs que des travailleurs. La commission devrait envisager de remplacer, dans l'ensemble du texte, «compétences» par «capabilités». Les capabilités sont orientées plus concrètement sur la croissance globale de chaque travailleur et sont, par nature, moins binaires, ce qui laisse supposer que le travailleur développera le plus de compétences possible, qui devraient lui servir tout au long de sa vie, tant personnelle que professionnelle.
40. La pandémie a dévasté les systèmes éducatifs partout dans le monde, perturbant l'éducation de toute une génération. La reconstruction nécessitera une attention particulière et des investissements de la part des États et des employeurs. À cet égard, il est primordial que les qualifications soient reconnues, et le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité offre un bon exemple de collaboration entre employeurs, travailleurs et établissements d'enseignement, et fixe des normes élevées pour la reconnaissance des qualifications.
41. L'oratrice indique que le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour mettre en œuvre un apprentissage de qualité. Lorsque les syndicats sont tenus à l'écart de la formation en milieu de travail, on constate des abus, les apprentis et les personnes en formation étant plus vulnérables que les autres sur le lieu de travail. Elle cite en exemple une entreprise du Pakistan où syndicats et employeurs ont collaboré avec des établissements d'enseignement pour attirer davantage d'apprenties, ce qui illustre les progrès que l'on peut accomplir lorsque les syndicats et les employeurs travaillent main dans la main.
42. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, note qu'une distinction claire doit être établie entre stages et apprentissages. Dans certains cas, les apprentissages sont un arrangement à double sens entre des établissements de formation et des lieux de travail, et il existe un risque que, sur le lieu de travail, l'apprenti soit considéré comme un stagiaire. Dans le cadre du présent document, il sera important de définir les termes «apprentissage» et «stage», afin d'éviter toute confusion entre les deux. En ce qui concerne le terme «compétences», on pourrait le remplacer dans l'ensemble de l'instrument par «capabilités», qui a une connotation plus positive. L'orateur signale qu'il est important d'inclure les niveaux d'apprentissage dans les cadres de qualification nationaux pour combler le fossé entre les qualifications offertes et les besoins de l'industrie. La recommandation devra dûment mettre l'accent sur l'évaluation et la certification.
43. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait savoir que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie s'associent à sa déclaration. Les définitions contenues dans les conclusions proposées devraient être rédigées de sorte que les termes clés soient compris de la même façon par tous les membres de la commission. Les apprentissages devraient associer une composante de formation dispensée

dans des établissements d'enseignement ou de formation et une composante importante de formation en milieu professionnel (entreprises et autres lieux de travail), et déboucher sur des qualifications reconnues. Ils devraient aussi se fonder sur un accord définissant les droits et les obligations de l'apprenti et de l'employeur, et notamment un niveau de rémunération ou de compensation approprié qui soit conforme aux prescriptions nationales. Bien qu'il y soit fait référence dans d'autres points des conclusions proposées, la rémunération est un élément qui doit figurer dans la définition des apprentissages. Les compensations devraient s'aligner sur celles définies par les prescriptions nationales ou sectorielles ou les conventions collectives.

44. L'orateur admet qu'il est important d'inclure une définition claire du terme «apprentissage» et de préciser la portée de l'instrument. S'il est important d'insister sur des stages de qualité, la commission devrait toutefois axer ses débats sur les apprentissages, car il existe de nombreux types de stages, dont les modalités d'application varient. En ce qui concerne la mise en œuvre d'apprentissages de qualité, les approches peuvent aussi varier d'un pays à l'autre. Les apprentissages peuvent être mis en œuvre par voie de législation promulguée au niveau institutionnel approprié, mais aussi par voie de conventions collectives, de politiques et de programmes, en accord avec les systèmes nationaux de relations professionnelles et les pratiques d'éducation et de formation.
45. Le membre gouvernemental des États-Unis indique que les travailleurs, quels que soient leur âge et le stade de leur carrière, peuvent tirer des avantages d'un perfectionnement et d'une actualisation des compétences professionnelles, d'où l'intérêt que l'instrument s'applique aux travailleurs de tous âges. Des apprentissages de qualité déboucheront souvent sur des emplois de meilleure qualité et de meilleurs résultats pour les travailleurs tout au long de leur vie; c'est pourquoi le principal objectif des systèmes d'apprentissage devrait être d'améliorer la qualité des emplois. Les apprentissages sont une forme d'acquisition des compétences unique et spécifique, et comportent des problèmes et des avantages qui leur sont propres; la portée de l'instrument devrait donc être limitée aux apprentissages et ne pas englober les stages. Étant donné que les apprentissages relèvent d'une méthode de formation structurée dans laquelle les apprentis reçoivent une compensation, élargir la portée de l'instrument aux stages pourrait en affaiblir l'impact, notamment parce que, dans certains pays, les stagiaires ne reçoivent ni compensation ni allocation minimale. La rémunération est une caractéristique fondamentale de tout apprentissage de qualité.
46. Le membre gouvernemental du Canada rappelle l'importance d'adopter un instrument souple qui puisse s'appliquer dans des contextes nationaux et infranationaux variés. En ce qui concerne le terme «intermédiaire», il est important que sa définition soit suffisamment large pour rendre compte de la variété des parties prenantes au niveau mondial, qui jouent un rôle dans les apprentissages, notamment toutes les organisations concernées. Le terme «intermédiaire» pourrait aussi inclure des organisations œuvrant en faveur de l'équité qui encouragent de bonnes relations entre apprentis et employeurs, ou encore des entreprises d'accueil, selon le cas. L'orateur fait observer qu'au Canada, comme dans bien d'autres pays, le terme «stages» n'entre pas dans le cadre général des apprentissages. Le stage relève plutôt d'une formation en milieu professionnel ou de modalités d'éducation empirique. Étant donné que les stages peuvent être effectués dans de nombreux secteurs d'activité, avec une grande diversité de règles et de niveaux de complexité, les inclure élargirait trop le champ d'application de l'instrument. Les problèmes propres aux stages pourraient être traités dans un rapport ou un instrument distinct consacré spécifiquement à ces problèmes pour tenter de les résoudre au mieux.
47. La vice-présidente travailleuse prend note des commentaires concernant l'utilité de définitions claires, qui occuperont une place importante dans les débats, et se dit consciente des divergences de vue sur ce point. Elle rappelle que l'instrument doit réellement faire bouger les choses pour les

nombreuses personnes qui suivent une formation en milieu de travail et dont la situation est extrêmement difficile.

48. Le vice-président employeur rappelle la déclaration du représentant de l'UE et de ses États membres au sujet de la nécessité de se concentrer sur les apprentis, et celle du représentant des États-Unis sur la nature unique et spécifique des apprentissages, précisant que la discussion devrait se poursuivre en gardant l'une et l'autre à l'esprit. Il ne s'agit pas d'ignorer les préoccupations manifestées au sujet d'autres formes de travail et de formation, mais celles-ci pourraient faire l'objet d'autres instruments et d'autres débats. En s'invitant au dernier moment dans la présente discussion, elles pourraient réduire l'efficacité des apprentissages dans les nombreux pays qui ont besoin d'aide dans ce domaine.

Points 8 à 23

49. La vice-présidente travailleuse estime que la mise en place d'une autorité compétente est un moyen utile d'apporter unité et cohérence au cadre réglementaire. Une autorité compétente responsable est essentielle, non seulement pour superviser l'ensemble du cadre réglementaire, mais aussi pour collaborer avec d'autres partenaires étatiques. L'oratrice se félicite de ce que le Bureau ait mentionné les partenaires sociaux dans de nombreux points des conclusions proposées. Les syndicats pourraient fournir de précieuses indications sur la manière dont la réglementation peut jouer en faveur du développement des compétences, de la fourniture d'une formation de qualité et de la lutte contre le recours aux apprentis et aux personnes en formation pour remplacer la main-d'œuvre.
50. Chaque pays dispose de ses propres définitions et règles, et chaque secteur d'activité est différent, d'où l'importance de la négociation collective et de la participation des partenaires sociaux. L'oratrice souligne la nécessité des accords écrits. Les modalités d'organisation des apprentissages sont complexes et, à certains égards, plus complexes encore que celles qui s'appliquent aux stages, car elles font intervenir les établissements d'enseignement et la formation hors milieu de travail. En termes d'égalité, elle juge nécessaire de prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de genre dans l'accès à la formation en milieu de travail. Action positive et langage promotionnel ne sauraient à eux seuls résoudre ces problèmes. Ce n'est qu'en élargissant l'accès aux apprentissages, de sorte qu'ils soient disponibles pour tous, y compris les personnes qui ne sont pas financièrement autonomes, qu'on peut résoudre les problèmes d'égalité. Les apprentissages doivent donc offrir une rémunération adéquate et suffisante. L'oratrice souligne qu'il est important d'accorder une attention particulière à la nécessité de rendre les lieux de travail accessibles aux personnes en situation de handicap et de garantir l'inclusion des populations autochtones, des réfugiés et des travailleurs migrants. Une collaboration entre les autorités compétentes et les partenaires sociaux est le meilleur moyen d'examiner les mesures qui s'imposent dans leurs secteurs d'activité respectifs.
51. L'oratrice estime que, dans certains cas, il pourrait être approprié que les gouvernements montrent la voie à suivre en matière d'apprentissages de qualité, par exemple dans les entreprises publiques ou les entreprises qui répondent aux appels d'offres publics ou reçoivent des subventions du gouvernement. En ce qui concerne les stages, il est important de se concentrer sur les besoins des pauvres, des travailleurs du secteur informel et des personnes en formation dont les conditions de travail sont inférieures aux normes. L'oratrice constate que les places en stage sont plus nombreuses qu'en apprentissage, et que les stages sont censés faciliter la transition de l'école vers le monde du travail. Si de nombreux gouvernements font actuellement la distinction entre les deux, il convient d'examiner dans quelle mesure certaines entreprises peuvent proposer à la fois des stages et des apprentissages. Souvent, on a recours aux stages pour disposer d'une main-d'œuvre bon marché ou non rémunérée, et nombreux sont les

diplômés de l'université en Europe qui ont suivi au moins un stage. Beaucoup de stages sont très peu rémunérés, et seuls 27 pour cent débouchent sur une offre d'emploi. Si les stagiaires ne sont pas inclus, ils seront privés des possibilités nouvelles qu'offre l'instrument. L'important est que tous les stagiaires bénéficient d'une protection de base. Aussi, tout en étant consciente que les discussions des jours à venir seront épineuses, l'oratrice s'emploiera à persuader d'autres gouvernements qu'il est important de ne pas faire de distinction à ce stade.

52. Le vice-président employeur attire l'attention sur les points 24 et 25 et sur la nécessité de parler de promotion de l'apprentissage avant de s'intéresser à la réglementation, et peut-être de modifier l'ordre dans lequel ces aspects sont traités dans l'instrument. Il estime plus logique de promouvoir les apprentissages avant d'étudier la façon de les réglementer, tant par souci d'exactitude chronologique que du point de vue du message à transmettre. Ce n'est pas là ignorer l'importance des sujets abordés aux points 8 à 23, qui seront examinés en détail lors de la discussion sur les amendements. L'orateur fera son possible pour fournir des orientations et un appui aux gouvernements, selon les circonstances, en s'intéressant particulièrement aux très petites, petites et moyennes entreprises, qui souffrent encore des conséquences de la pandémie.
53. Il ressort des débats menés jusqu'ici que les apprentissages sont importants pour les jeunes, mais aussi les moins jeunes. Toute mesure prise pour encourager la formation et le perfectionnement des compétences devrait être accessible aux jeunes comme à d'autres personnes concernées. Lorsqu'il s'agit de promouvoir les apprentissages, il est important de surmonter les préjugés qui y sont parfois associés, que ce soit à l'égard des jeunes ou de leurs parents. L'objectif au cours des débats à venir consistera à utiliser dans l'ensemble de l'instrument un langage approprié, constructif et utile pour que les partenaires sociaux puissent le mettre en application au niveau national.
54. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie s'associent à sa déclaration. Son groupe se félicite des conclusions proposées, qui couvrent les cadres réglementaires pour des apprentissages de qualité. Ces cadres sont essentiels pour garantir des normes élevées qui répondent aux besoins du marché du travail. L'orateur souscrit à la proposition selon laquelle chaque apprentissage devrait être fondé sur un accord entre l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, le centre d'enseignement et de formation professionnels. Il est important qu'une administration publique, déjà en place ou qu'il conviendra de désigner, ait la responsabilité clairement définie de réglementer les apprentissages. Le cadre réglementaire devrait reposer sur une stratégie de partenariat juste et équitable, y compris un dialogue transparent entre toutes les parties prenantes concernées. L'orateur souligne qu'il est important d'accorder une attention particulière à l'égalité de genre ainsi qu'à des droits tels qu'une rémunération ou une compensation appropriée et des horaires de travail limités, raisonnables et réguliers. Les apprentissages méritent d'être davantage encouragés, une attention particulière devant être accordée aux petites et moyennes entreprises. Les apprentis doivent bénéficier de conseils et d'orientations détaillés avant et pendant leur apprentissage, et en aucun cas être considérés comme une main-d'œuvre bon marché.
55. Un contrat d'apprentissage devrait définir clairement les rôles, droits et obligations des parties. Il est primordial que les enseignants ou les formateurs et maîtres d'apprentissage en entreprise puissent actualiser leurs compétences, connaissances et qualifications, selon les méthodes d'enseignement les plus récentes. Tous les acteurs concernés, en particulier les partenaires sociaux, devraient être associés à la conception et à la mise en œuvre du cadre réglementaire. Les systèmes et programmes d'apprentissages doivent faire l'objet d'un suivi régulier pour garantir leur qualité et leur efficacité.

56. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que, selon son groupe, il convient d'établir des bureaux indépendants pour élaborer des programmes de formation axés sur les apprentissages. En outre, il est nécessaire de créer des organismes qui seront responsables de la qualité de la formation, du cadre de qualifications et des normes de qualification appropriées. De leur côté, les gouvernements doivent impérativement fournir des documents d'orientation sur le développement des compétences, qui mettent l'accent sur l'inclusivité.
57. La membre gouvernementale du Canada déclare que, dans son pays, le cadre réglementaire, le programme et le régime d'apprentissage de chaque juridiction sont uniques et reflètent les conditions provinciales et territoriales. Elle souligne qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre la nécessité de garantir que les différents intervenants sont prêts à investir dans le processus et celle de veiller à ce que le système soit réglementé de manière appropriée. Les apprentissages associent généralement une formation systématique et de longue durée en milieu de travail à une formation technique permettant aux apprentis d'acquérir l'ensemble des compétences requises pour une profession spécialisée. Dans certaines compétences, il arrive, même si cela est rare, que la formation des apprentis se résume uniquement à un apprentissage en milieu de travail. Au Canada, le dialogue social a mis en évidence l'importance de l'intégration sociale, d'une rémunération et d'une couverture sociale adéquates ainsi que de la nécessité de reconnaître les qualifications. Le fait que les apprentis bénéficient des mêmes droits et protections en matière de travail que les employés a une incidence sur leur productivité.
58. Des programmes d'apprentissages de qualité comportent différents éléments. Il est important qu'ils soient établis au niveau local, avec le concours des partenaires de l'industrie, ce qui permet de mieux appréhender les besoins et les conditions du marché du travail ainsi que les concepts de sécurité publique et d'intérêt public.
59. La membre gouvernementale de l'Argentine reconnaît qu'il est nécessaire qu'un contrat d'apprentissage fixe les critères généraux d'admission et les conditions à remplir. Dans le cadre d'un système public, il est possible de prendre des mesures pour créer et fournir des mécanismes de validation des acquis de l'expérience. Pour un apprenti, il est essentiel que l'apprentissage soit fondé sur des normes qui définissent clairement le potentiel d'évolution professionnelle. Ces normes devraient être validées au niveau sectoriel dans le cadre du dialogue social, et reconnues sur le marché du travail. En outre, elles doivent décrire précisément les aptitudes et connaissances censées être acquises pendant la durée du contrat ainsi que les compétences qui devront être évaluées au terme de l'apprentissage. Il convient d'encourager le recours à la technologie pour faciliter la formation, en vue de garantir la qualité des apprentissages de sorte qu'ils débouchent sur des possibilités de travail décent.
60. Le membre gouvernemental des États-Unis affirme qu'il est préférable que la réglementation soit gérée par des organismes publics de réglementation, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. La formation professionnelle et l'expertise du marché du travail dont disposent tant les organisations d'employeurs que les organisations de travailleurs sont un élément important qu'il conviendrait d'intégrer dans le point 11 des conclusions proposées. Il serait souhaitable d'établir clairement, dans l'instrument proposé, le lien entre les compétences requises pour une profession donnée et la durée minimale d'un apprentissage.
61. Les États Membres n'ont pas tous les mêmes lois, réglementations et mesures promotionnelles en ce qui concerne les apprentissages. L'instrument devrait rester suffisamment souple pour que les Membres puissent prendre des mesures qui soient conformes à leurs lois et leur situation nationales. Si, en raison de l'existence de conventions collectives, il peut se révéler difficile pour les États Membres de fixer des ratios communs à toutes les entreprises, il convient en revanche

de prévoir une certaine souplesse pour ce qui est de la part de la formation hors milieu de travail par rapport à la formation en milieu de travail, afin de tenir compte des besoins propres à chaque secteur d'activité.

62. La rémunération dans les programmes d'apprentissages devrait augmenter en fonction de l'acquisition progressive des compétences professionnelles par l'apprenti. Tant l'entreprise offrant à l'apprenti une formation en milieu de travail que l'établissement d'enseignement ou de formation chargé de dispenser une formation en dehors du lieu de travail devraient respecter l'ensemble des lois nationales en vigueur qui régissent l'égalité des chances dans l'emploi. Les États Membres devraient prendre des mesures concrètes pour prévenir la discrimination, la violence, le harcèlement et l'intimidation à l'encontre des apprentis, que ce soit sur le lieu de travail ou dans les salles de classe.
63. La vice-présidente travailleuse revient sur la discussion concernant la nécessité d'avoir des cadres réglementaires relatifs à l'égalité sociale et de bien comprendre en quoi consiste le contrat d'apprentissage. Cela permettrait de garantir l'élaboration par les gouvernements, avec la participation des partenaires sociaux, de normes décentes propres à chaque profession.

Points 24 à 27

64. La vice-présidente travailleuse fait observer que les gouvernements qui cherchent à mettre en place des apprentissages de qualité devraient prendre des mesures pour les promouvoir et les intégrer dans leurs systèmes, et de façon transversale. Étant donné que de nombreuses très petites et petites unités économiques n'ont pas la capacité de jouer le rôle que les conclusions proposées entendent leur assigner, il convient de réaffirmer, dans cette section de l'instrument, le besoin d'infrastructures publiques et l'importance des relations tripartites pour garantir la mise en place de conditions favorables aux apprentis.
65. S'il est important de prévoir un partage des coûts entre les pouvoirs publics et les entreprises, les travailleurs doivent en être dispensés. Au début de leur carrière, les apprentis n'ont pas les moyens d'assumer les coûts de leur propre formation. L'oratrice fait observer que, grâce à la rémunération qu'ils reçoivent, les apprentis peuvent saisir des possibilités de passer du secteur informel au secteur formel.
66. La coopération nationale et internationale, l'échange de bonnes pratiques et l'accès à de bonnes informations sur le marché du travail sont aussi des éléments importants. Cependant, la mise au point d'un système d'apprentissage doit aussi répondre aux besoins et aux aspirations de chaque travailleur ainsi qu'à l'évolution rapide du monde du travail. Il convient de mettre la technologie au service du monde du travail, tout en veillant à protéger convenablement les données des travailleurs. Les organisations de travailleurs devraient jouer un rôle dans la gouvernance de la protection des données.
67. Les intermédiaires accrédités, tels que les établissements d'EFTP, pourraient jouer un rôle utile à cet égard, mais le cadre réglementaire doit garantir qu'ils font l'objet d'une évaluation appropriée, en particulier s'ils bénéficient de fonds publics.
68. Les subventions devraient être définies par le cadre réglementaire, de manière à garantir que les entreprises qui les reçoivent assurent une formation et un soutien adaptés. L'apprenti doit avoir accès aux voies de recours pour que ses droits soient protégés.
69. La vice-présidente travailleuse souligne que faciliter la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentiel en termes d'impact de l'instrument. Elle déclare que les établissements d'EFTP publics dynamiques devraient fournir un enseignement et une

formation hors milieu de travail pour favoriser la reconnaissance des qualifications et ainsi promouvoir la transition de l'informalité vers la formalité.

70. La coopération et la solidarité internationales sont essentielles et devraient s'instaurer entre autorités compétentes, de sorte que les gouvernements puissent avoir accès aux exemples de bonnes politiques concernant tous les aspects d'un apprentissage de qualité.
71. Les stagiaires doivent eux aussi bénéficier d'une protection. La formation en milieu de travail doit être considérée comme un ensemble de composantes allant de l'apprentissage à des stages de courte durée. Le document actuel, qui étend la protection à l'ensemble de ces composantes, est l'outil approprié pour promouvoir la transition de l'informalité vers la formalité.
72. Il est particulièrement important que des accords ou contrats soient signés, énonçant en langage clair les objectifs des stages ainsi que les droits et obligations des parties à l'accord – y compris le droit des stagiaires à s'organiser en syndicats et à négocier collectivement –, l'objectif principal étant que chacun comprenne bien les termes de l'accord.
73. L'oratrice constate que, sur les 92 gouvernements ayant répondu au questionnaire qui leur a été adressé dans le cadre des travaux préparatoires de la commission, 83 s'accordent à dire qu'un accord écrit clair devrait être conclu entre les stagiaires et les employeurs. Nombreux sont également les gouvernements qui estiment que les stagiaires doivent bénéficier d'autres mesures de protection, notamment contre la discrimination, la violence et le harcèlement, mais aussi eu égard à la sécurité et à la santé au travail (SST).
74. L'oratrice conclut que cet instrument est essentiel pour l'avenir du travail. Il convient d'éviter les approches qui excluent des groupes importants de travailleurs jeunes et vulnérables de la protection qu'offre l'instrument, qui devrait donc englober les stages pour ne pas priver de protection ceux qui en ont le plus besoin.
75. Le vice-président employeur déclare que son groupe voudrait que la promotion d'apprentissages de qualité occupe une place plus importante dans le document. Le groupe des employeurs propose donc de déplacer les points 24 et 25, qui deviendraient une nouvelle section II, et de renuméroter l'actuelle section II en section III, l'objectif étant de proposer un enchaînement plus logique. Cette proposition de changement sera présentée en détail ultérieurement, au moment de l'examen des amendements.
76. L'orateur souligne le rôle important que jouent des apprentissages de qualité en encourageant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et en offrant des possibilités de passerelle de la première à la seconde. Il déclare aussi que l'instrument sera utile pour surmonter les éventuels préjugés et combattre l'idée selon laquelle les apprentissages sont, d'une certaine manière, des parcours plus modestes que les filières de formation universitaire.
77. Le reste de la section V deviendrait une nouvelle section VI qui serait consacrée aux moyens de promouvoir des apprentissages de qualité dans le cadre de la collaboration internationale et préciserait les principaux éléments à prendre en compte s'agissant des systèmes fédéraux et d'autres questions relatives à la coopération au niveau national. L'orateur considère la relation entre État fédéral et entités fédératives comme un aspect clé du bon fonctionnement des systèmes d'apprentissage. Il réaffirme aussi que le point 27, qui porte sur les stages, ne devrait pas figurer dans les conclusions.
78. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, note que les systèmes d'information sur le marché du travail sont nécessaires pour garantir des apprentissages de qualité. Il demande aussi une plus grande clarté dans la définition du terme

«stage», et indique qu'il est nécessaire de définir avec précision les termes «stage» et «apprentissage».

79. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la Serbie et de l'Albanie en tant que pays candidats, ainsi que de la Géorgie, reconnaît que les apprentissages jouent un rôle crucial en contribuant à lutter contre le chômage, en particulier le chômage des jeunes, à réduire l'inadéquation des compétences et à faciliter la transition de l'école au marché du travail.
80. L'oratrice souligne qu'il est important de promouvoir, dans les politiques nationales, les apprentissages en tant que parcours de formation attractifs et de reconnaître et valoriser les compétences acquises par ce biais. Elle souligne aussi le rôle décisif de la coopération internationale, qui permet aux États Membres de l'OIT d'apprendre les uns des autres en ce qui concerne tous les aspects d'un apprentissage de qualité. Si elle est consciente de l'importance de stages de qualité, elle souhaite toutefois axer la présente discussion sur les apprentissages et propose que les stages fassent l'objet d'un autre débat.
81. Le membre gouvernemental de la Suisse note qu'il est important de créer des modèles solides pour analyser les apprentissages dans une perspective à la fois sectorielle et qualitative, qui viendrait compléter les aspects quantitatifs et financiers privilégiés jusqu'ici. Il insiste également sur la nécessité de motiver et d'aider les entreprises à se tourner vers l'apprentissage, ce qu'il considère comme aussi important que les incitations financières ou fiscales.
82. Le membre gouvernemental des États-Unis souhaite voir clarifier un point qu'il n'est pas certain d'avoir compris, à savoir que l'un des objectifs de la recommandation est bien de promouvoir la transition vers l'économie formelle – c'est-à-dire permettre à des personnes qui travaillent dans le secteur informel d'avoir accès aux apprentissages – et non de mettre en place des apprentissages dans l'économie informelle.
83. Concernant les points 24 à 27, l'orateur réaffirme que l'instrument proposé ne devrait s'appliquer qu'aux apprentissages, et ne pas englober les stages. Il craint en effet que, en élargissant la portée de l'instrument, on en affaiblisse l'impact.
84. La membre gouvernementale de l'Argentine convient que les apprentissages et les stages devraient faire partie intégrante d'une politique nationale de l'éducation et de l'emploi fondée sur de solides informations et analyses relatives au marché du travail. Elle insiste sur la nécessité de formaliser l'économie informelle, en accordant une attention particulière aux microentreprises et aux politiques visant à développer les compétences et l'esprit d'entreprise parmi les travailleurs grâce à des apprentissages de qualité. Elle estime aussi que l'instrument devrait englober les stages, une forme d'apprentissage sur le lieu de travail qui mérite elle aussi un soutien spécifique.
85. Concernant le point 24, le membre gouvernemental du Canada cite en exemple le programme Sceau rouge, qui fixe des normes communes au niveau national pour évaluer les compétences requises pour exercer certaines professions. Les autorités provinciales et territoriales chargées de l'apprentissage dispensent une formation et un certificat professionnel estampillés «Sceau rouge».
86. Toutes les parties devraient aider les apprentis à couvrir le champ d'exercice complet pour faire face à l'évolution de la nature du travail et des compétences requises. On obtiendrait ainsi une main-d'œuvre hautement qualifiée ayant des compétences transférables qui lui permettent de s'adapter en permanence aux nouvelles exigences professionnelles. L'orateur fait observer qu'il est essentiel d'établir des partenariats pour garantir le succès des apprentissages aux niveaux régional, national et international.

87. La membre gouvernementale du Zimbabwe, s'associant à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Kenya au nom du groupe de l'Afrique, souligne l'importance de créer un environnement propice à la promotion d'apprentissages de qualité. L'aspect incitatif devrait relever de la compétence des établissements d'enseignement supérieur, de l'industrie et du gouvernement, autant d'acteurs clés qui jouent un rôle important dans la promotion d'apprentissages de qualité et de la coopération internationale. Il faut pour cela établir des partenariats tripartites solides, notamment entre le secteur privé et les organisations quasi gouvernementales. À cet égard, l'oratrice explique que le système d'apprentissage au Zimbabwe repose sur un partenariat public-privé solide.
88. La formation en apprentissage devrait viser à créer une main-d'œuvre dotée de solides capacités, à promouvoir les petites entreprises et à favoriser la croissance des secteurs d'activité. Les stratégies nationales mentionnées au point 24 devraient être intrinsèquement liées aux principes et droits fondamentaux reconnus comme essentiels et qu'il faut promouvoir non seulement sur le lieu de travail, mais aussi en faveur de chaque être humain, en particulier la sécurité et la santé, l'égalité de genre, la non-discrimination et la protection contre la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
89. En conclusion, l'oratrice estime que les stages et les apprentissages ne devraient pas faire l'objet du même instrument. Le fait de combiner plusieurs domaines d'action clés peut créer une certaine ambiguïté et affaiblir l'objectif principal des conclusions, qui est de promouvoir des apprentissages décents et de qualité.
90. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran rappelle que la rapidité du progrès technologique donne lieu à une évolution accélérée des besoins en compétences. De ce fait, les systèmes d'apprentissage peuvent assurer une formation fondée sur les technologies les plus récentes et ont besoin de beaucoup moins de temps pour adapter les programmes de formation aux besoins en constante évolution.
91. Se référant à l'expérience de son pays, l'oratrice explique que seule l'existence d'une coordination institutionnelle dynamique garantira que ces décisions seront prises rapidement. C'est pourquoi il est nécessaire de créer un environnement propice en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies, en intégrant les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement, en incitant les partenaires sociaux à apporter leur soutien, en offrant des mesures d'incitation, en encourageant les intermédiaires, en menant des activités de sensibilisation, en utilisant les nouvelles technologies et des méthodes novatrices, et en donnant aux parties prenantes la possibilité de formuler des recommandations.
92. La vice-présidente travailleuse se félicite des déclarations faites par les membres gouvernementaux au sujet de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, cet aspect étant particulièrement important et primordial pour la discussion. Elle indique que les dispositions pertinentes, notamment au point 25, doivent être examinées dans cette perspective.
93. Il faut défendre la réputation et l'intérêt des apprentissages, qui continuent de faire l'objet de certains préjugés ou sont considérés comme ayant moins d'importance ou de valeur que d'autres types de formation; c'est pourquoi on espère que le présent instrument contribuera à venir à bout de ces idées préconçues.
94. L'oratrice désapprouve l'enchaînement préconisé par le groupe des employeurs qui propose de faire passer la promotion des apprentissages avant le cadre réglementaire; elle propose de revenir sur ce point lorsque ces propositions seront examinées en détail.

Examen des amendements aux conclusions proposées ³

Partie A. Forme de l'instrument

Point 1

95. Aucun amendement n'ayant été présenté concernant le point 1, celui-ci est adopté.

Point 2

96. La vice-présidente invite les membres gouvernementaux à prendre la parole s'ils considèrent que l'instrument devrait prendre la forme d'une convention ou d'une convention et d'une recommandation.
97. Le vice-président employeur indique que la commission devrait œuvrer à l'élaboration d'une recommandation étant donné que les gouvernements n'ont pas proposé d'amendements.
98. La vice-présidente travailleuse convient que l'instrument doit prendre la forme d'une recommandation.
99. Le point 2 est adopté.

Partie B. Contenu de l'instrument

Préambule

Point 3, texte introductif

100. Aucun amendement n'ayant été présenté concernant le texte introductif du point 3, celui-ci est adopté.

Point 3 a)

A.41

101. Le membre gouvernemental du Canada, s'exprimant également au nom des États-Unis et de la Suisse, présente un amendement visant à supprimer les mots «des jeunes», après «sous-emploi». Il fait valoir que la situation concerne les travailleurs de tous âges et que la suppression des mots «des jeunes» permettrait de couvrir davantage de catégories d'âge.
102. Le vice-président employeur soutient l'amendement. Il reconnaît que les défis mentionnés touchent tous les groupes d'âge et que les apprentissages pourraient aussi aider les adultes. Le groupe des employeurs a soumis un amendement proposant de faire passer l'alinéa *b)* avant l'alinéa *a)*, afin que le préambule commence sur une note positive avant de décrire les problèmes qui se posent.
103. La vice-présidente travailleuse souscrit à l'amendement, tout en reconnaissant, en particulier, que les jeunes travailleurs sont vulnérables au chômage et au sous-emploi.
104. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se déclare favorable à l'amendement.

³ Les conclusions proposées figurent aux [pages 139 à 144 du rapport IV\(2\) \(révisé\)](#). Tous les amendements soumis pour examen peuvent être consultés sur la [page Web de la commission](#).

105. L'amendement est adopté.

A.21 et A.44

- 106.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement (A.44) visant à insérer après «monde du travail» les mots «y compris la transition juste vers une économie sans émissions de carbone et la numérisation», qui soulignent les effets d'une transition juste sur l'inadéquation des compétences et les besoins du marché. Elle propose un sous-amendement tendant à remplacer «vers une économie sans émissions de carbone» par «vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous», afin d'élargir la portée du texte aux processus d'une transition juste et aux incidences sur la demande de compétences, et de ne pas la limiter aux conséquences du changement climatique. Elle explique que le même argument vaut pour la «numérisation», tout en indiquant que les technologies ne sont en elles-mêmes ni bonnes ni mauvaises.
- 107.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que du Canada, présente un amendement (A.21) tendant à insérer les mots «et le défi du changement climatique» après «le monde du travail». Il fait siennes les préoccupations manifestées par le groupe des travailleurs au sujet du changement climatique, qui doit être mentionné dans le préambule.
- 108.** Le vice-président employeur souligne qu'il soutient le sous-amendement. Il précise que, si l'objet de l'alinéa a) est de placer l'instrument dans le contexte des transformations diverses à l'œuvre dans le monde du travail, des facteurs autres que le changement climatique, tels que l'évolution démographique et les changements dans les chaînes d'approvisionnement, la pandémie et les tendances géopolitiques, transforment eux aussi le monde travail. Toutefois, le sous-amendement faisant référence à une question qui sera inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2023, l'orateur le soutient en vue de contribuer au résultat des travaux qui seront alors menés.
- 109.** La vice-présidente travailleuse rappelle la raison pour laquelle le groupe des travailleurs préfère l'expression «transition juste» à «changement climatique». La première englobe la seconde et la nécessité de prendre des mesures face au changement climatique, qui a d'importantes conséquences en matière de compétences.
- 110.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que son groupe préfère le texte initial. Il n'est pas opportun de désigner le changement climatique et la numérisation comme les seuls facteurs des transformations à l'œuvre dans le monde du travail, qui sont des causes de l'inadéquation des compétences. Le faire laisserait de côté bien d'autres facteurs de ces transformations. L'orateur souligne que, s'il n'est pas possible d'établir une liste exhaustive de ces facteurs, mieux vaut n'en mentionner aucun.
- 111.** Les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, du Brésil et du Panama s'associent à la déclaration du groupe de l'Afrique et expriment leur préférence pour le texte initial. Ils soutiennent ce texte, car il évite d'avoir à établir une liste de tous les facteurs transformant le monde du travail, lesquels peuvent différer suivant les pays.
- 112.** Le vice-président employeur estime, dans le même sens, que la commission ne peut pas désigner un ensemble unique de mégatendances qui s'appliquent universellement à tous, et qu'il est donc préférable de s'en tenir au texte préparé par le Bureau.
- 113.** Le membre gouvernemental de l'Inde, s'associant aux déclarations du groupe de l'Afrique et du groupe des employeurs, soutient le texte initial préparé par le Bureau. Il ajoute qu'il souscrit à un

autre amendement (A.77) qui vise à supprimer le segment «ainsi que les crises comme la pandémie de COVID-19».

114. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), reprend cet argument en faisant valoir que le COVID-19 n'est pas la cause de l'inadéquation des compétences, car celle-ci était antérieure à la pandémie, qui a plutôt été l'occasion de reconnaître l'inadéquation des compétences.
115. Le membre gouvernemental des États-Unis souscrit au sous-amendement et à l'inclusion des mots «transition juste», mais propose un autre sous-amendement consistant à insérer les mots «la nécessité d'opérer une» avant «transition juste». Il fait remarquer que la formulation actuelle implique qu'une transition juste est déjà en cours alors qu'en réalité il y a encore beaucoup à faire.
116. La vice-présidente travailleuse fait observer que le texte «vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous» est bien formulé. En outre, elle approuve le sous-amendement présenté par les États-Unis parce qu'il énonce ce qui est nécessaire en matière d'évolution des compétences. Tout en comprenant le point de vue du groupe de l'Afrique, elle réaffirme l'importance d'une «transition juste» pour le groupe des travailleurs et demande avec insistance que cette formule soit conservée.
117. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que du Canada, souligne qu'il est important de mentionner les mégatendances dans le préambule. Le texte disant «y compris», il n'est pas utile d'établir une liste exhaustive des mégatendances. Dans un esprit de consensus, les États membres de l'UE et le Canada pourraient retirer leur amendement et appuyer l'amendement proposé par le groupe des travailleurs tel que sous-amendé par les États-Unis, qui se lirait comme suit: «y compris la nécessité d'opérer une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et vers une économie sans émissions de carbone et la numérisation».
118. Le membre gouvernemental du Canada propose un autre sous-amendement tendant à remplacer «y compris» par «telles que», afin que la liste des mégatendances soit plus ouverte, ce qui, espère-t-il, permettra de dégager un consensus entre les membres de la commission.
119. Le vice-président employeur constate avec préoccupation que la discussion va au-delà de ce que le groupe des employeurs est disposé à appuyer et de l'objet de l'instrument. Rappelant que l'alinéa vise à faire état des changements dans le monde du travail, il pense qu'il faut s'abstenir de porter des jugements de valeur sur les processus de transformation.
120. La membre gouvernementale du Royaume-Uni, appuyée par le membre gouvernemental du Canada, propose un autre sous-amendement à l'amendement présenté par le groupe des travailleurs, consistant à déplacer le segment «une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous» à la fin de l'alinéa a). La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement proposé par le Royaume-Uni parce qu'il modifie le sens du texte. Le groupe des travailleurs considère qu'une transition juste touche à l'inadéquation des compétences et non au changement pour l'emploi.
121. L'oratrice convient qu'il n'est pas utile de donner une longue liste de problèmes, mais insiste sur la nécessité d'une transition juste. Elle mentionne les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015) de l'OIT, qui ont été définis de manière concertée, et estime donc que la question ne prête pas à controverse. Tout en prenant acte des opinions divergentes, elle demande avec insistance que ces questions importantes, dans tous les sens du terme, figurent dans le texte.

122. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Canada rappellent qu'ils sont disposés à retirer leur amendement dans le souci de dégager un consensus entre les membres de la commission, qui toutefois n'est pas atteint. L'un des principaux arguments étant que le texte est trop descriptif, ils pensaient que le texte sous-amendé permettrait de surmonter certaines des réticences.
123. Le vice-président employeur indique que le groupe des employeurs peut accepter l'amendement proposé par les États membres de l'UE, visant à ajouter les mots «le défi du changement climatique» (A.21). De prime abord, il n'aurait pas soutenu cet amendement, mais il considère à la réflexion que cet ajout peut être la meilleure solution étant donné la nécessité de donner un exemple pour être précis sans être exhaustif.
124. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à ajouter «telles que le défi du changement climatique» après «le monde du travail», qu'elle estime pouvoir être accepté par ceux qui refusent qu'une liste de facteurs soit donnée.
125. Le membre gouvernemental des États-Unis et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient le sous-amendement du groupe des travailleurs parce qu'ils considèrent que le texte proposé répond aux préoccupations soulevées par le groupe des travailleurs et le groupe de employeurs.
126. Le vice-président employeur propose d'utiliser le mot «défi» au pluriel.
127. La vice-présidente travailleuse soutient ce sous-amendement et propose d'insérer «celles résultant des» entre «telles que» et «défis du changement climatique».
128. Le vice-président employeur appuie le sous-amendement.
129. Le président propose que le texte sous-amendé soit adopté, puisque celui-ci a l'appui du groupe des employeurs, du groupe des travailleurs et de plusieurs membres gouvernementaux.
130. Le membre gouvernemental de la Zambie s'y oppose et souligne que le changement climatique n'est pas un exemple des transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail et ne devrait donc pas être mentionné dans le texte. Il rappelle la position du groupe de l'Afrique, telle qu'exprimée par le membre gouvernemental de l'Ouganda, et propose de s'en tenir au texte initial.
131. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare partager le point de vue du membre gouvernemental de la Zambie, selon lequel les défis du changement climatique ne sont pas un exemple des transformations à l'œuvre dans le monde du travail. Le changement climatique est un facteur de ces transformations et ne peut donc pas être cité en exemple. Dès lors, si des facteurs sont mentionnés dans le préambule, la liste doit en être exhaustive. L'orateur souligne que le commerce inégal entre pays développés et pays en développement est le facteur le plus important pour le groupe de l'Afrique. Il rappelle à la commission le principe selon lequel une liste de facteurs ne doit pas être établie si elle n'est pas exhaustive. L'orateur propose de laisser le sous-amendement entre crochets et de l'examiner ultérieurement.
132. À la demande des vice-présidents employeur et travailleuse, l'examen des amendements A.44 et A.21 tels que sous-amendés est reporté à une séance ultérieure. Lors de la reprise de la discussion, le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, accepte le texte.
133. L'amendement proposé par les États membres de l'UE (A.21) est adopté tel que sous-amendé et l'amendement du groupe des travailleurs (A.44) devient caduc.

A.88

134. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Brésil et du Chili, propose un amendement visant à remplacer les mots «et que» avant «les transformations rapides» par «Aux inégalités existantes s'ajoutent». Elle propose en outre d'insérer «Ces circonstances créent» entre «la pandémie de COVID-19» et «une inadéquation des compétences». Elle explique que l'accès ou non à certaines structures, de même que les inégalités, conditionnent les possibilités offertes aux individus, et que les apprentissages permettent d'atténuer ce phénomène.
135. Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement proposé, parce qu'il n'est pas convaincu qu'il repose sur des faits. Il indique en outre que cet amendement mettrait en évidence les aspects négatifs des transformations à l'œuvre dans le monde du travail, alors que celles-ci sont aussi source de nouvelles possibilités.
136. Les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, de l'Inde et du Zimbabwe ne sont pas favorables à l'amendement, car il présente sous un jour négatif les transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail.
137. La vice-présidente travailleuse, constatant que les inégalités sont grandissantes, souscrit à l'amendement.
138. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement, qu'il juge à propos et justifié.
139. La membre gouvernementale de l'Argentine prend acte des observations qui ont été faites et maintient sa position. Elle souligne que le chômage et le sous-emploi sont élevés sur les marchés du travail et que, par conséquent, la question des inégalités dans l'accès à l'emploi doit être abordée dès le début de la discussion.
140. La vice-présidente travailleuse fait observer que les transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail ont creusé les inégalités existantes, bien que ces transformations n'aient pas toutes eu des incidences négatives sur le monde du travail. Estimant toutefois que les possibilités offertes seraient également plus grandes, elle propose une reformulation qui pourrait convenir davantage aux autres membres de la commission.
141. Le vice-président employeur fait remarquer que la discussion est fondée sur des présupposés erronés quant à la façon dont les débats doivent être menés. Il indique qu'il faut axer la discussion sur les possibilités que peuvent offrir les apprentissages, et estime que le libellé initial contribue utilement à fixer les grandes orientations du préambule.
142. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose d'ajouter les mots «et que les inégalités persistent.» avant «Les transformations rapides», de sorte que la phrase se lise comme suit: «noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés et que les inégalités persistent.» Il souligne que l'amendement proposé vise à aborder les défis posés dans le monde du travail, en particulier en ce qui concerne les apprentissages.
143. La vice-présidente travailleuse propose de modifier la phrase, de façon qu'elle se lise comme suit: «les transformations rapides à l'œuvre dans le monde du travail s'ajoutent aux inégalités existantes». Elle relève que cette affirmation repose sur des faits et doit être incluse dans le préambule.
144. La membre gouvernementale des Philippines propose de reprendre la phrase ci-après, tirée des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence à sa 109^e session (2021), qui fait état des possibilités qu'offre la transformation, mais aussi des

problèmes qu'elle pose: «Le changement climatique, la numérisation, la mondialisation et l'évolution démographique transforment le monde du travail et, si certains de ces phénomènes offrent des possibilités, ils posent également des problèmes susceptibles de contribuer à creuser les inégalités.»

145. La membre gouvernementale des Bahamas appuie cette proposition.
146. Le membre gouvernemental de la Zambie indique que l'alinéa examiné s'articule autour de deux problématiques: les taux élevés de chômage et de sous-emploi et l'inadéquation des compétences. Ces deux aspects doivent être pris en compte dans la proposition de la membre gouvernementale des Philippines.
147. La vice-présidente travailleuse préfère le concept d'inégalités «qui se creusent» à celui d'inégalités «qui persistent». Elle suggère par ailleurs de rendre les phrases plus simples et plus claires.
148. La membre gouvernementale de l'Argentine souscrit au libellé «inégalités qui se creusent»; elle propose de reporter l'examen de l'amendement A.88 à une séance ultérieure et d'essayer de trouver une formulation plus concise dans l'intervalle.
149. Le vice-président employeur relève que l'amendement n'apporte rien à la discussion sur les compétences et les apprentissages, et encourage tous les orateurs à se concentrer sur le cœur du mandat de la commission.
150. La vice-présidente travailleuse estime que le préambule a pour fonction de planter le décor et d'exposer les problèmes qui se posent. Elle propose d'inclure l'expression «que les inégalités économiques continuent de se creuser» si un consensus se dégage et que les données du Bureau permettent de confirmer que tel est le cas. Sinon, le terme «persistant» lui convient aussi. Elle souligne que la référence aux inégalités doit être conservée.
151. En l'absence de consensus, le président reporte l'examen de l'amendement à une séance ultérieure.
152. Lors de la reprise de la discussion, le vice-président employeur déclare que le mot «persistant» est une proposition qui ne peut être contestée, car les inégalités reculent dans certains pays.
153. La vice-présidente travailleuse soutient que les inégalités non seulement «persistant», mais aussi «se creusent», car le fossé entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît dans le monde, ce qui appelle des mesures urgentes.
154. Dans un esprit de consensus, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose de conserver le mot «persistant».
155. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil et du Chili acceptent la proposition.
156. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.77

157. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant aussi au nom du membre gouvernemental de la Türkiye, présente un amendement visant à supprimer les mots «ainsi que les crises comme la pandémie de COVID-19», car il n'est pas clairement établi que la pandémie de COVID-19 en soi a entraîné une inadéquation des compétences. En outre, la pandémie est une situation temporaire, tandis que l'instrument doit être intemporel.
158. Le vice-président employeur souscrit à l'amendement, et constate qu'aucune allusion n'est faite à la grippe espagnole dans la Constitution de l'OIT ou le Traité de Versailles. Tirant les leçons de ce

précédent, il invite la commission à libeller avec soin l'alinéa à l'examen, sans faire référence à des crises contemporaines spécifiques.

159. La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement tendant à supprimer l'expression «comme la pandémie de COVID-19», mais à conserver le terme «crises» car elle considère que les crises entraînent des changements dans le monde du travail.
160. Le membre gouvernemental des États-Unis s'oppose à ce sous-amendement, et souligne que le terme «crises» n'est pas en soi suffisamment précis.
161. Le membre gouvernemental de l'Inde et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement proposé par les États-Unis, car l'inadéquation des compétences existait avant la pandémie de COVID-19 et les déclarations ne doivent pas être trop prédictives.
162. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse, car il estime que la crise du COVID-19 est temporaire et qu'elle n'a pas sa place dans un instrument de cette nature. Il juge toutefois que le terme «crises» peut être conservé.
163. Le membre gouvernemental des États-Unis fait observer que le concept de transformation rapide pourrait englober le terme «crises».
164. La vice-présidente travailleuse est d'accord avec la majorité des orateurs pour affirmer qu'il n'est pas utile de préciser le terme «crises».
165. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'avis du membre gouvernemental des États-Unis.
166. L'amendement est adopté et un amendement portant sur la même phrase (A.45), présenté par le groupe des travailleurs, devient caduc.

A.2 et A.46

167. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer le membre de phrase «des changements dans l'offre et la demande de compétences et, partant,» avant «une inadéquation», car cela donne une idée plus exacte des transformations à l'œuvre dans le monde du travail.
168. Le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer «entraînent» par «accentuent», car les phénomènes mentionnés ne sont pas à l'origine de l'inadéquation des compétences, mais ont plutôt tendance à l'aggraver. L'inadéquation des compétences et la pénurie de compétences existaient déjà dans le monde avant la pandémie de COVID-19.
169. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique qu'il n'appuie pas l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, parce que trop spécifique, mais qu'il souscrit à l'amendement du groupe des employeurs.
170. La vice-présidente travailleuse retire son amendement et appuie celui du groupe des employeurs.
171. L'amendement présenté par le groupe des employeurs est adopté.

A.3 et A.47

172. Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer «et une pénurie de compétences» entre «inadéquation des compétences» et «obligeant». Selon une étude menée par l'OIE et le Bureau des activités pour les employeurs du BIT, les pénuries de travailleurs

qualifiés sont une réalité dans de nombreux pays du monde, et il serait donc pertinent de mentionner la pénurie de compétences en plus de l'inadéquation des compétences.

- 173.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement tendant à insérer «et rendent nécessaire d'en créer de nouvelles» entre «inadéquation des compétences» et «ce qui oblige». Elle se dit toutefois disposée à accepter l'amendement proposé par le groupe des employeurs, étant donné qu'il exprime la même idée.
- 174.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite estime que le concept d'«inadéquation des compétences» englobe celui de «pénurie de compétences», et que l'amendement est donc redondant.
- 175.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, relève que «pénurie de compétences» constitue un ajout utile et souscrit à l'amendement.
- 176.** L'amendement proposé par le groupe des travailleurs est retiré et l'amendement proposé par le groupe des employeurs est adopté.

A.73

- 177.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite présente un amendement visant à insérer «sont un révélateur de» avant «l'inadéquation des compétences». Les membres gouvernementaux de Bahreïn, des Émirats arabes unis, du Koweït et du Qatar appuient l'amendement.
- 178.** L'amendement est retiré étant donné qu'un amendement précédent, visant à supprimer l'expression «ainsi que les crises comme la pandémie de COVID-19», a été adopté.

A.48 et A.90

- 179.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter «et le travail décent» à la fin de l'alinéa, car il est important de faire référence au travail décent dans le préambule.
- 180.** Le vice-président employeur, estimant également que mention doit être faite du travail décent dès le début du texte, appuie l'amendement.
- 181.** Le membre gouvernemental de l'Inde soutient l'amendement. La référence à l'objectif de développement durable (ODD) 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 donnerait plus de poids au préambule.
- 182.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement.
- 183.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Brésil et du Chili, retire donc l'amendement tendant à remplacer «plein emploi productif et librement choisi» par «des emplois décents, productifs et librement choisis».
- 184.** L'amendement du groupe des travailleurs est adopté.

A.1

- 185.** Le vice-président employeur propose un amendement visant à déplacer l'alinéa *b)* avant l'alinéa *a)* afin de mettre en évidence les aspects positifs des apprentissages avant d'attirer l'attention sur les problèmes.
- 186.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement, car il viendrait altérer l'ordre logique du préambule, qui consiste à aborder les problèmes avant d'examiner les solutions.

- 187.** La membre gouvernementale de l'Argentine, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement, car ils jugent fondé l'argument avancé par la vice-présidente travailleuse.
- 188.** L'amendement est retiré.

A.30

- 189.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter le nouvel alinéa *a*) suivant: «noter que les Membres se sont engagés à promouvoir un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous;». Elle fait valoir que cette question a été abordée dans la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation n° 195, et la discussion générale sur les compétences à la 109^e session de la Conférence (2021) qui avait fourni des éléments de contexte en particulier pour les apprentissages. Il serait utile de faire état, dans le préambule, de cet engagement des États Membres.
- 190.** Le vice-président employeur pose la question de savoir s'il s'agit d'un exposé des faits et, en particulier, si les gouvernements de tous les pays se sont engagés à financer l'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous. Il souhaite connaître le point de vue des membres gouvernementaux.
- 191.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Brésil et de l'Inde ne souscrivent pas à l'amendement, car ils estiment qu'il n'a pas vraiment sa place dans l'instrument à l'examen.
- 192.** Le membre gouvernemental des États-Unis se déclare favorable à l'amendement, les apprentissages faisant partie de l'apprentissage tout au long de la vie.
- 193.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement pour les mêmes raisons que le membre gouvernemental du Brésil, mais prend acte de l'argument avancé par la vice-présidente travailleuse.
- 194.** La membre gouvernementale de l'Argentine appuie l'amendement, car elle estime que les apprentissages sont un élément représentatif du système d'enseignement et de formation.
- 195.** Le membre gouvernemental du Chili appuie l'amendement, car il considère que la définition de l'apprentissage tout au long de la vie englobe tant la formation en milieu de travail que la formation hors milieu de travail.
- 196.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite propose un sous-amendement visant à remplacer le mot «engagés», qu'il estime ne pas convenir. Le sous-amendement n'est pas appuyé et, en conséquence, est caduc.
- 197.** Le membre gouvernemental du Kenya propose un sous-amendement libellé comme suit: «les Membres reconnaissent l'importance que revêtent un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité», ce qui permet de supprimer la référence à un engagement.
- 198.** La vice-présidente travailleuse estime que l'amendement reflète la réalité et demande au secrétariat de l'aider à examiner les engagements pris par les États Membres. Elle croit comprendre que les États Membres se sont engagés à promouvoir un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous dans les conclusions que la Conférence a adoptées à sa 109^e session (2021), à l'issue de la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

- 199. Le membre gouvernemental du Panama appuie l'amendement initial, car il considère que les connaissances évoluent avec le temps, ce qui renforce la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, lequel requiert un engagement de toutes les parties prenantes.
- 200. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le vice-président employeur sont favorables au sous-amendement.
- 201. La vice-présidente travailleuse indique qu'elle préférerait recevoir des précisions de la part du secrétariat avant de prendre une décision concernant l'amendement.
- 202. Le président indique qu'il faudra du temps au secrétariat pour examiner la demande et propose de reprendre la discussion sur l'amendement à une séance ultérieure.
- 203. Lors de la reprise de la discussion, le représentant du Secrétaire général (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) précise que de nombreuses déclarations des États Membres soulignent l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. Un exemple en est le préambule de la recommandation n° 195, qui reconnaît que «la formation tout au long de la vie contribue de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble» et appelle les gouvernements «à renouveler leur engagement en faveur de [...] la formation tout au long de la vie».
- 204. La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement.
- 205. Le vice-président employeur n'est pas opposé au sous-amendement, mais estime que celui-ci pourrait être redondant étant donné qu'une idée similaire a déjà été prise en compte dans une autre partie du texte.
- 206. Le membre gouvernemental de l'Australie et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 207. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 208. Le point 3, alinéa *a*), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa avant l'alinéa *b*)

A.96

- 209. La vice-présidente travailleuse retire un amendement (A.31) et présente un amendement visant à insérer avant l'alinéa *b*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «rappeler qu'il est nécessaire de prévenir et d'éliminer les abus, et reconnaître l'obligation de respecter, de réaliser et de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective;». Elle explique que des travailleurs sont victimes d'abus à cause des lacunes réglementaires existantes et qu'il est impératif d'énoncer cette obligation dans le préambule, bien qu'il soit déjà question à l'alinéa *e*) de l'importance que revêtent les instruments de l'OIT dans le cadre de la protection des apprentis et des stagiaires.
- 210. Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement, et réaffirme que l'instrument proposé doit être positif, pratique et pragmatique. Il souligne avec force que l'amendement proposé présenterait les apprentissages sous un jour plus négatif encore, en donnant une idée trompeuse de l'étendue des abus commis, alors que les rapports du Bureau ne mettent pas en évidence de problème particulier à cet égard. En outre, il juge l'amendement superflu compte tenu de l'alinéa *e*).
- 211. La vice-présidente travailleuse précise que faire référence à la pertinence des normes internationales du travail et reconnaître l'obligation de les respecter et de les promouvoir sont deux choses différentes.

- 212.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant aussi au nom d'Oman et du Qatar, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuient pas l'amendement, la question étant déjà traitée dans un autre alinéa.
- 213.** Le membre gouvernemental de l'Inde ne souscrit pas à l'amendement.
- 214.** La vice-présidente travailleuse réaffirme l'importance que revêt l'amendement compte tenu des abus commis et des lacunes réglementaires constatées dans le cadre d'apprentissages, et rappelle que les apprentis sont privés de leurs droits. Elle propose de reporter la discussion à une séance ultérieure.
- 215.** La discussion est reportée à une séance ultérieure durant laquelle l'alinéa e) sera examiné.
- 216.** Lors de la reprise de la discussion, la vice-présidente travailleuse réaffirme qu'il est important de reconnaître les difficultés auxquelles font face les apprentis et de mentionner dans le préambule le rôle de l'OIT dans les efforts qui sont faits pour éliminer les atteintes à la protection et aux droits des travailleurs.
- 217.** Le vice-président employeur fait valoir que l'amendement est inutile. La liberté syndicale et la négociation collective, qu'il soutient, sont déjà mentionnées au point 3 g) et au point 15. Par ailleurs, il craint qu'à la suite de l'insertion de ce texte, le préambule ne présente les apprentissages sous un jour négatif et laisse penser, à tort, que ceux-ci sont associés à des abus. Il propose de mettre l'accent sur les opportunités que peuvent offrir les apprentissages et sur les moyens de faire en sorte que le système fonctionne bien et permette de réaliser les possibilités et les avantages de la formation.
- 218.** La membre gouvernementale du Canada, appuyée par les membres gouvernementaux de l'Australie et des États-Unis, propose de remplacer «éliminer les abus» par «de combattre les violations des droits des travailleurs».
- 219.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement.
- 220.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est favorable ni à l'amendement ni au sous-amendement. S'il ne conteste pas l'importance de protéger les droits des travailleurs, il fait remarquer que le texte les mentionne déjà suffisamment, par exemple, dans les alinéas c), d) et e).
- 221.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, appuie le sous-amendement présenté par le Canada. La protection des apprentis est l'un des objectifs de l'instrument, et il n'est pas incohérent de la mentionner dans le préambule.
- 222.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de Cuba, partagent l'avis du groupe de l'Afrique et estiment que le préambule couvre déjà suffisamment les droits fondamentaux.
- 223.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, rappelle qu'il est nécessaire de respecter et de promouvoir la liberté syndicale, et appuie le texte tel que sous-amendé.
- 224.** Le vice-président employeur pose au secrétariat la question de savoir si «de respecter, de réaliser et de promouvoir» est la formule habituellement utilisée pour faire référence à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les documents récents de l'Organisation. Il rappelle que «reconnaissance effective des droits» est l'expression employée plus fréquemment.
- 225.** Le représentant du Secrétaire général précise que les termes utilisés dans la Déclaration de 1998 sont «de respecter, promouvoir et réaliser».

- 226.** Le membre gouvernemental de la Türkiye et le membre gouvernemental de la Zambie, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'associent à la déclaration du vice-président employeur, car ils estiment que la question est déjà suffisamment et convenablement couverte dans d'autres parties de l'instrument.
- 227.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande réaffirme son appui à l'amendement, car celui-ci a trait à un principe important. Il pense que le groupe des travailleurs ne fait pas uniquement référence aux violations des droits des travailleurs proprement dites, car les apprentis peuvent être victimes de violences physiques et de harcèlement.
- 228.** La vice-présidente travailleuse s'étonne que le texte suscite autant de controverses. Elle réaffirme qu'il est important de reconnaître les difficultés et les situations d'exploitation que vivent des personnes et d'établir une norme pour lutter contre ces problèmes.
- 229.** Le membre gouvernemental de la Türkiye appuie la première partie du texte, qui rappelle qu'il est nécessaire de prévenir et de combattre les violations des droits des travailleurs. Toutefois, une forte proportion des apprentis en Türkiye étant des élèves du niveau secondaire, il ne peut pas accepter la seconde partie du texte. Pour parvenir à un consensus, il propose, avec l'appui du groupe de l'Afrique, un sous-amendement visant à supprimer «et reconnaître l'obligation, de respecter, de promouvoir et de réaliser la liberté syndicale et la négociation collective».
- 230.** La membre gouvernementale de l'Argentine ne souscrit pas au sous-amendement.
- 231.** Le vice-président employeur fait remarquer que tous les contrats d'apprentissage ne sont pas des contrats de travail. C'est donc une erreur de mettre sur le même plan les droits des apprentis et les droits des travailleurs.
- 232.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, regrette la suppression de «la liberté syndicale et la négociation collective», mais se dit disposé, dans un esprit de consensus, à accepter le texte sous-amendé.
- 233.** La vice-présidente travailleuse regrette que le texte proposé par le groupe des travailleurs ne soit pas appuyé et espère pouvoir poursuivre le débat lors de la discussion de l'année suivante.
- 234.** Le représentant du Secrétaire général précise que l'examen des amendements n'est pas reporté de la première à la seconde discussion. Après la première discussion, le Bureau rédigera le texte proposé de la recommandation, qui devra être examiné par la Conférence l'année suivante. Durant la seconde discussion, le texte proposé fera l'objet du même processus d'amendement et le groupe des travailleurs, comme les autres membres de la commission, aura la possibilité de soumettre des amendements à cette occasion.
- 235.** L'amendement est retiré.

Point 3 b)

A.49

- 236.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à ajouter «la promotion et le développement» après «reconnaître que», et «par les gouvernements» après «apprentissage de qualité». En ce qui concerne le premier ajout, elle fait valoir que le libellé initial confère une connotation très individualiste aux apprentissages, présentés comme une entité unique chargée d'apporter des réponses efficaces et efficientes aux défis que pose l'évolution du marché du travail et aux possibilités qu'elle offre. Les apprentissages de qualité doivent être considérés d'un point de vue systémique. L'ajout de «par les gouvernements» est essentiel pour éviter de donner l'impression que la responsabilité d'un apprentissage de qualité incombe aux apprentis eux-

mêmes ou aux apprentissages conçus individuellement. L'amendement proposé permettrait donc de préciser les responsabilités des gouvernements en ce qui concerne la promotion et le développement d'un cadre pour des apprentissages de qualité et d'autres aspects systémiques de l'instrument.

- 237. Le vice-président employeur souscrit à l'ajout du membre de phrase «la promotion et le développement» mais s'oppose à celui de «par les gouvernements», car la promotion et le développement d'apprentissages de qualité est une responsabilité partagée. Il propose donc un sous-amendement visant à supprimer les mots «par les gouvernements».
- 238. Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Brésil et de l'Inde appuient le sous-amendement, et soulignent que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité sont une responsabilité partagée qui incombe aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 239. La membre gouvernementale de l'Argentine ne soutient pas le sous-amendement, car la responsabilité collective est subordonnée et liée à des réglementations systémiques, qui incombent avant tout aux gouvernements.
- 240. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit ni à l'amendement ni au sous-amendement et préfère le libellé initial, plus clair et plus concis.
- 241. La vice-présidente travailleuse accepte le sous-amendement dans un esprit de consensus.
- 242. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.83

- 243. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant aussi au nom du membre gouvernemental du Canada, présente un amendement visant à ajouter «conduire au travail décent» après «des apprentissages de qualité peuvent». Les apprentissages de qualité conduisent souvent à une meilleure qualité de l'emploi, à de meilleures conditions de vie pour les travailleurs et, partant, au travail décent. L'orateur précise par ailleurs que même si le lien avec le travail décent est déjà établi dans l'alinéa précédent, il serait tout de même utile de l'établir de nouveau dans l'alinéa *b*), qui est axé sur les solutions.
- 244. Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite et d'Oman appuient l'amendement.
- 245. L'amendement est adopté.

A.52

- 246. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer «constituer» par «contribuer à apporter» avant «des réponses efficaces et efficientes», car le verbe «contribuer» exprime mieux le message général de l'alinéa.
- 247. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, car il estime que l'expression «contribuer à apporter» dilue le sens de l'alinéa.
- 248. Le membre gouvernemental d'Oman appuie l'amendement, car il juge le nouveau libellé plus complet.
- 249. En réponse aux observations du vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse précise que «contribuer à apporter» s'inscrit mieux dans le contexte du reste de la phrase que

«constituer», car l'apprentissage est l'une des solutions aux difficultés actuelles du marché du travail, et non la seule.

- 250. La membre gouvernementale de l'Argentine et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement à la suite des précisions apportées par la vice-présidente travailleuse.
- 251. Le vice-président employeur se dit prêt à accepter l'amendement.
- 252. L'amendement est adopté.

A.53

- 253. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter «systémique» après «résilience», déclarant qu'il est important de considérer la résilience au niveau systémique plutôt qu'au niveau individuel.
- 254. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement; il fait observer qu'une conception plus large de «résilience» devrait être utilisée, car l'un des avantages de l'apprentissage qualifié est l'employabilité des travailleurs, qui leur permet de développer une résilience personnelle. Les apprentis qualifiés favorisent, à leur tour, la résilience des entreprises et d'autres entités.
- 255. La vice-présidente travailleuse précise que l'amendement proposé vise à éviter de donner une connotation négative au terme «résilience», qui a parfois été utilisé de manière péjorative, par exemple dans des situations de travail forcé où des personnes se sont entendu dire qu'elles devaient être plus résilientes.
- 256. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite n'appuie pas l'amendement.
- 257. Le vice-président employeur souligne que la Conférence a adopté en juin 2021 l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (Appel mondial à l'action). Le terme «résilient» est donc utilisé avec une connotation positive dans les documents de haut niveau de l'OIT.
- 258. La membre gouvernementale du Brésil déclare préférer le libellé initial, même si les préoccupations exprimées par la vice-présidente travailleuse sont valables.
- 259. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement visant à remplacer «résilience systémique» par «résilience économique».
- 260. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le vice-président employeur ne souscrivent pas à ce sous-amendement.
- 261. L'amendement est retiré.

A.54

- 262. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer «actuels et futurs» après «besoins» par «des travailleurs et» afin d'insister sur les besoins des travailleurs également.
- 263. La membre gouvernementale de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement proposé, car elle préfère que l'accent reste mis sur les besoins actuels et futurs du marché du travail.
- 264. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et appuyé par le membre gouvernemental du Canada, propose un sous-amendement visant à conserver les termes «actuels et futurs» et à insérer «des travailleurs et» avant «du marché du travail».

- 265. Le vice-président employeur ne souscrit ni à l'amendement ni au sous-amendement.
- 266. La vice-présidente travailleuse indique qu'elle peut accepter le maintien des termes «actuels et futurs».
- 267. Le vice-président employeur se dit préoccupé par l'idée de faire figurer les besoins des travailleurs avant les besoins du marché du travail, car cela pourrait laisser à entendre que les systèmes de formation apportent des compétences qui offrent peu de débouchés professionnels.
- 268. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite et le membre gouvernemental du Sénégal, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un autre sous-amendement, de sorte que le texte se lise comme suit: «besoins actuels et futurs des travailleurs, des employeurs et du marché du travail».
- 269. La vice-présidente travailleuse déclare qu'elle est disposée à accepter le sous-amendement.
- 270. Le vice-président employeur demande le report de l'examen de l'amendement tel que sous-amendé, car celui-ci présente une ambiguïté quant à la signification du terme «travailleur» dans ce contexte.
- 271. À la reprise de la discussion, la vice-présidente travailleuse réaffirme que l'objectif de l'amendement proposé par son groupe est de souligner que les apprentissages de qualité contribuent à l'épanouissement personnel des travailleurs, comme indiqué dans la recommandation n° 195. Afin de reprendre les termes de la recommandation, elle propose de remplacer «des travailleurs, des employeurs et» par «des travailleurs en matière d'épanouissement personnel».
- 272. Le membre gouvernemental des États-Unis souscrit à la proposition. Il n'a pas de position tranchée quant à l'opportunité de maintenir ou non la référence aux employeurs, mais il souhaite que l'alinéa soit aussi inclusif que possible.
- 273. Le vice-président employeur dit qu'il est d'accord pour que les besoins des travailleurs en matière d'épanouissement personnel soient mis en avant si les travailleurs inoccupés sont également visés. Il préfère garder la référence aux employeurs afin que leurs besoins soient eux aussi pris en compte.
- 274. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que les travailleurs et les employeurs sont les uns et les autres des acteurs du marché du travail. Il propose par conséquent un sous-amendement tendant à ce que la fin de l'alinéa se lise comme suit: «aux besoins actuels et futurs des apprentis, des employeurs et du marché du travail».
- 275. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient le libellé proposé.
- 276. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.72

- 277. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Brésil et du Chili, présente un amendement visant à ajouter «, selon la situation et la réglementation nationales» à la fin de l'alinéa b), après «marché du travail».
- 278. La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrivent pas à cet amendement, car le préambule est

censé définir le contexte dans lequel s'inscrit le cadre. Ce sont les alinéas du dispositif qui garantiront une mise en œuvre de l'instrument en fonction de la situation nationale.

- 279.** Le vice-président employeur partage l'avis de la vice-présidente travailleuse et rappelle que les conclusions donneront des orientations en vue d'une mise en œuvre conforme aux législations nationales.
- 280.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, convient que les questions relatives à la situation nationale devraient être abordées dans d'autres parties du texte.
- 281.** L'amendement est retiré.
- 282.** Le point 3, alinéa *b)*, est adopté tel que modifié.

Point 3 c)

A.55

- 283.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer l'adjectif «efficace» après «cadre».
- 284.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement, car la nécessité d'être efficace est implicite. Il estime que des qualificatifs en trop grand nombre rendraient le texte dense et difficile à comprendre.
- 285.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement, dans la mesure où le terme «efficace» renvoie au cadre dans son ensemble.
- 286.** La membre gouvernementale de l'Argentine appuie également l'amendement.
- 287.** L'amendement est adopté.

A.58

- 288.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer «dûment réglementés,» avant «inclusifs». Elle explique que l'expression «dûment réglementés» convient parce que les travaux de la commission portent sur la réglementation, et que cette formule s'applique à la fois au contenu et à la portée de la réglementation.
- 289.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement, car la réglementation devrait être mentionnée à l'alinéa *d)* plutôt qu'à l'alinéa *c)*, qui porte sur d'autres notions. Il est disposé à accepter l'insertion de «dûment réglementés» à l'alinéa *d)*.
- 290.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement, car il apporte clarté et valeur ajoutée à l'alinéa.
- 291.** La vice-présidente travailleuse rejette la proposition du groupe des employeurs consistant à insérer l'expression en question à l'alinéa *d)*, car l'utilité du qualificatif se trouve dans l'alinéa *c)*, qui décrit le cadre dans son ensemble. Elle souligne le solide soutien des gouvernements à cette formulation dans les réponses au questionnaire.
- 292.** Le vice-président employeur accepte l'amendement.
- 293.** L'amendement est adopté.

A.4 et A.60

- 294.** Le vice-président employeur propose un amendement (A.4) consistant à supprimer «et financés de manière équitable», et à insérer «durables,» avant «inclusifs» et la conjonction «et» après ce mot. Il estime que la notion d'«équité» est difficile à cerner et que l'expression «financés de manière équitable» pourrait soulever la question de savoir par qui l'équité serait assurée. Notant que l'amendement soumis par le groupe des travailleurs (A.60) vise également à supprimer «et financés de manière équitable» et à insérer «bénéficiaire d'un financement suffisant», il explique qu'il préfère le terme «durable» à «financement suffisant», car la durabilité est un fondement important d'un système d'apprentissages de qualité et témoigne de la stabilité, de la cohérence et de la fiabilité du système. Il fait remarquer que le sens du terme «durable» englobe déjà la notion de «financement suffisant».
- 295.** La vice-présidente travailleuse approuve la suppression de la formule «et financés de manière équitable». Toutefois, elle préfère la remplacer par «bénéficiaire d'un financement suffisant» plutôt que par «soient durables». Elle estime que l'expression «bénéficiaire d'un financement suffisant» donne un sens plus précis et plus clair à l'alinéa.
- 296.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient les deux amendements et propose, par conséquent, un sous-amendement visant à insérer «durables,» avant «inclusifs» et «bénéficiaire d'un financement suffisant,» avant «promeuvent l'égalité de genre».
- 297.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Canada et de l'Inde, ainsi que le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France.
- 298.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.57

- 299.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer, dans la version anglaise, le mot «apprenticeships» par «them» pour désigner à la fois les apprentissages et les stages. Elle indique que cet amendement est lié à d'autres amendements proposés par le groupe des travailleurs. Elle demande donc que l'examen de cet amendement soit reporté, car il serait préférable d'y revenir lorsque la commission aura abordé la question des stages.
- 300.** Le vice-président employeur convient qu'il faut reporter l'examen de cet amendement. Il note qu'il serait plus efficace de procéder à cet examen une fois que d'autres amendements portant sur le même article auront été débattus et approuvés.
- 301.** La commission ayant décidé, lors d'une séance ultérieure, de supprimer toutes les références aux stages et aux stagiaires contenues dans le texte (voir plus bas les paragraphes 529 à 536), l'amendement devient caduc.

A.61

- 302.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer «sur le plan social» après «inclusifs». Elle fait valoir que la formulation «inclusifs sur le plan social» permet d'insister sur l'importance de garantir le caractère inclusif des systèmes d'apprentissage, en particulier pour les travailleurs et les jeunes qui n'ont pas nécessairement le niveau d'instruction requis pour accéder aux apprentissages.
- 303.** Le vice-président employeur partage ce point de vue mais ne soutient pas l'amendement, car le terme «inclusif» répond déjà aux préoccupations manifestées par le groupe des travailleurs. Au

contraire, il fait observer que l'expression «sur le plan social» peut être mal interprétée, car elle est ambiguë et sa signification varie selon la situation du pays. Il affirme que l'amendement peut être contre-productif, car il pourrait limiter la portée de ce que devraient être les «apprentissage inclusifs», en fonction de la manière dont les différents gouvernements interpréteraient l'expression «sur le plan social».

- 304.** Le membre gouvernemental du Bangladesh et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrivent aux vues exprimées par le groupe des employeurs et ne soutiennent pas l'amendement. Le membre gouvernemental du Bangladesh demande des précisions sur la formulation «inclusifs sur le plan social», dans l'hypothèse où celle-ci serait insérée dans l'alinéa.
- 305.** En réponse aux questions et aux préoccupations exprimées par le groupe des employeurs et des membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleuse réaffirme que l'expression «inclusifs sur le plan social» vise à recouvrir la question de la discrimination de classe ainsi que d'autres formes de discrimination et désavantages. Toutefois, elle comprend le point de vue des membres gouvernementaux et invite le secrétariat à proposer un libellé plus fréquemment utilisé dans ces circonstances et susceptible de convenir ici.
- 306.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement visant à insérer «– y compris sur le plan social –» après «inclusifs». Le texte garderait ainsi une portée suffisamment générale tout en tenant compte des préoccupations des travailleurs.
- 307.** Le vice-président employeur ne soutient pas le sous-amendement, déclarant que l'article 1, alinéas *a)* et *b)*, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, traite déjà de manière satisfaisante des distinctions de classe ou sociales. Il met en garde la commission contre la reformulation d'une idée-force figurant depuis longtemps dans l'une des conventions fondamentales de l'Organisation.
- 308.** Le président demande des éclaircissements au secrétariat.
- 309.** Le représentant du Secrétaire général propose de conserver le mot «inclusifs» et d'ajouter «toute forme de» avant «discrimination», ce qui donnerait le libellé suivant: «inclusifs et exempts de toute forme de discrimination».
- 310.** La vice-présidente travailleuse accepte la proposition du secrétariat.
- 311.** Les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, du Bangladesh, de la Namibie, d'Oman et de Singapour ne souscrivent pas à la formulation proposée par le secrétariat; ils préfèrent le libellé initial, qui donne au texte un sens global.
- 312.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie la formulation proposée par le secrétariat.
- 313.** Le vice-président employeur réitère la volonté de son groupe de conserver le libellé initial, dont il souligne la clarté de l'intention en tant que texte de préambule.
- 314.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, acceptent de conserver le libellé initial dans un souci de consensus.
- 315.** Le sous-amendement et l'amendement ne sont pas adoptés.

A.62

- 316.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter les mots «et d'exploitation» après «discrimination», car il est important de reconnaître dans le préambule les diverses formes d'exploitation dont sont victimes les apprentis et les stagiaires, ainsi que la nécessité d'éliminer ces pratiques.
- 317.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement; il explique qu'il comprend les préoccupations exprimées, mais que la formulation doit être fidèle au ton et aux approches qui caractérisent l'Organisation depuis plus d'un siècle.
- 318.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie l'amendement, faisant observer que les questions d'exploitation vont de pair avec la discrimination en raison d'une application insuffisante de la loi. Ajouter le terme «exploitation» à celui de «discrimination» permettrait de mieux protéger les travailleurs.
- 319.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Bangladesh, de l'Inde, de la République islamique d'Iran, d'Oman et du Panama, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent à l'amendement.
- 320.** Le vice-président employeur réitère son opposition à l'amendement, car il considère que le terme proposé est excessif et peu diplomatique. Il prie le secrétariat d'informer la commission de la fréquence de l'utilisation du terme «exploitation» dans les conventions et recommandations.
- 321.** La vice-présidente travailleuse fait remarquer que l'amendement est nettement soutenu par les délégués gouvernementaux et souligne que l'exploitation touche de nombreuses personnes que l'instrument viserait à aider, et que c'est la raison pour laquelle la commission se penche sur la réglementation des apprentissages.
- 322.** Lors de la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le représentant du Secrétaire général, répondant à la question du vice-président employeur, déclare que le terme «exploitation» est couramment utilisé dans des instruments passés et récents, tels que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. L'orateur mentionne en particulier le paragraphe 36 g) de la recommandation n° 104, qui est pertinent en ce qui concerne les jeunes apprentis.
- 323.** Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement parce que l'utilisation du terme «exploitation» dans les instruments de l'OIT n'est pas contemporaine et renvoie à des vulnérabilités particulières. Il considère que ce terme ne serait pas approprié dans le contexte d'un environnement d'apprentissages contemporain.
- 324.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ne souscrit pas à cette interprétation du terme «exploitation». Il estime au contraire que ce terme reconnaît un problème contemporain dont tout le monde a conscience et qui doit être combattu.
- 325.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie et des États-Unis, et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'associent aux propos du membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, et appuient l'amendement.
- 326.** L'amendement est adopté.

A.5 et A.27

- 327.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter «et la diversité» après «promeuvent l'égalité de genre», et relève une différence structurelle entre les points 21 et 22 des conclusions proposées. Il insiste sur l'importance de mentionner à la fois l'égalité de genre et la diversité.
- 328.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un amendement visant à remplacer «l'égalité de genre», par «l'égalité et l'équilibre des genres», soulignant l'importance de l'équilibre des genres parmi les apprentis. Soutenant pleinement l'amendement présenté par le groupe des employeurs, il propose de l'inclure dans l'amendement de son groupe comme suit: «promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres, et la diversité».
- 329.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur souscrivent au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France, qui regroupe les deux amendements.
- 330.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'oppose aux deux amendements, car l'idée d'équilibre est englobée dans le terme «égalité». Il ajoute que la notion de diversité est déjà comprise dans l'expression «exempts de discrimination».
- 331.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, de l'Inde et de la Namibie souscrivent à la déclaration du groupe de l'Afrique.
- 332.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite appuie l'amendement tel que sous-amendé parce que l'égalité et l'équilibre sont des notions distinctes, et propose donc de conserver les deux termes.
- 333.** Le vice-président employeur propose de reporter la discussion pour laisser aux membres de la commission le temps d'une réflexion plus approfondie. La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, sont d'accord.
- 334.** À la reprise de la discussion, le vice-président employeur rappelle à la commission que le point 21 tel que modifié se lit comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres dans les apprentissages, y compris en matière d'accès.» La commission a aussi adopté le titre de la section VI, libellé comme suit: «Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité». Par conséquent, l'orateur est favorable à ce que la formulation «promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres ainsi que la diversité» soit utilisée à l'alinéa c).
- 335.** La vice-présidente travailleuse convient qu'il faut utiliser la terminologie adoptée de manière cohérente.
- 336.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit aux vues du groupe des employeurs.
- 337.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de supprimer «ainsi que la diversité» par souci de cohérence avec le libellé du point 21.
- 338.** La membre gouvernementale du Brésil précise que l'insertion du mot «équilibre» au point 21 et l'ajout du mot «diversité» dans le texte introductif du point 22 se rapportent à deux questions distinctes. Elle propose d'ajouter «and» avant «balance» dans la version anglaise, afin que le libellé soit cohérent avec les autres parties du texte.
- 339.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose d'ajouter «, conformément à la législation nationale» après «diversité».

- 340. Le président croit comprendre que les membres de la commission sont favorables à la formulation «promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres ainsi que la diversité» sans l'ajout proposé par le groupe de l'Afrique.
- 341. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.6

- 342. Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer le membre de phrase «prévoient une rémunération et une protection sociale appropriées», car il n'est pas tenu compte dans ce passage de la diversité des systèmes et des modalités d'apprentissage existant dans le monde, notamment des transferts d'argent aux apprentis (rétribution, allocations et primes). En outre, il n'est pas pertinent de faire figurer ces éléments dans le préambule, étant donné que les points suivants en font une description détaillée (point 14). Il attire l'attention sur le fait que la formulation initiale, si elle devait être maintenue dans l'alinéa, pourrait perturber les dispositifs d'enseignement et de formation.
- 343. La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement et souligne l'importance de mentionner ces éléments dans le préambule, car ils témoignent de ce qui est attendu du cadre et de ce qui devrait être offert aux apprentis. Elle fait en outre observer qu'une rémunération est effectivement versée aux apprentis dans de nombreux pays et que le libellé initial est soutenu par de nombreux membres gouvernementaux.
- 344. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit pas à l'amendement. Il sait l'importance de la rémunération et de la protection sociale pour les apprentis et suggère à la commission de trouver une manière appropriée de décrire les diverses formes de rémunération, plutôt que de supprimer l'ensemble du membre de phrase.
- 345. Le membre gouvernemental des États-Unis s'oppose également à la suppression des notions de rémunération et de protection sociale dans le préambule. Il estime que la rémunération des apprentis est une caractéristique fondamentale des apprentissages de qualité. De même, il demande que la référence à protection sociale soit conservée.
- 346. Le membre gouvernemental de l'Inde et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent pas l'amendement.
- 347. L'amendement est retiré.
- 348. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire un amendement (A.66) et appuie l'amendement proposé par les États membres de l'UE, car celui-ci traduit également l'intention du groupe de l'Afrique.

A.22 et A.67

- 349. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à ajouter «ou d'autres formes de rétribution» après «rémunération». Il demande au secrétariat de préciser la portée du terme «rémunération», reconnaissant que différentes formes de paiement, dont des allocations et des billets de transport, sont prévues dans les divers systèmes d'apprentissage des divers pays.
- 350. La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à remplacer le mot «appropriées» par «adéquates» de sorte que le texte se lise comme suit: «une rémunération et une protection sociale adéquates». Il s'agit de garantir que les apprentis, qui autrement n'auraient pas eu accès à l'apprentissage, reçoivent une rémunération suffisante pour effectuer cet

apprentissage. Elle affirme que cette formulation est conforme aux discussions et aux instruments existants de l'OIT.

351. Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, car le qualificatif «adéquates» ne convient pas aux très nombreuses pratiques qui existent dans les différents pays en matière de rémunération des apprentis. De plus, le caractère adéquat ne saurait être un qualificatif global étant donné son caractère très subjectif. L'orateur souligne en outre que la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, ne définit pas de manière absolue le salaire minimum. Il propose en revanche de mentionner la nécessité de prévoir une rémunération, qui devrait être considérée comme conforme à la loi dans la pratique, et rappelle aussi d'autres instruments et dispositions.
352. L'orateur propose de sous-amender l'amendement proposé par l'UE et ses États membres de façon à remplacer «ou d'autres formes de rétribution» par «des primes, des allocations, une rémunération ou d'autres formes de paiement appropriées au regard de la législation et de la pratique nationales» afin de refléter la diversité des pratiques.
353. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement, car elle considère qu'il n'a pas sa place dans un paragraphe de préambule. Elle ne souscrit pas non plus à l'idée d'énumérer les diverses formes de paiement ou de rétribution et de mentionner la législation et la pratique nationales dans le préambule.
354. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, s'oppose au sous-amendement proposé par le groupe des employeurs, car il estime que l'expression «ou d'autres formes de rétribution» ajoutée après «rémunération» englobe la liste proposée par le groupe des employeurs.
355. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs, car il pourrait être source de confusion quant à la signification des diverses formes de paiement énumérées.
356. La membre gouvernementale de l'Argentine n'est pas favorable à l'amendement visant à ajouter «ou d'autres formes de rétribution». La notion de rétribution est susceptible d'être utilisée à mauvais escient, par exemple si la rétribution n'est pas financière mais en nature.
357. La membre gouvernementale du Brésil soutient l'amendement initial, car son libellé reflète le sens général d'une grande partie des termes et évite une énumération. Elle demande des précisions sur la différence entre «appropriées» et «adéquates», car elle s'interroge sur l'objectif visé en remplaçant l'un par l'autre.
358. Le membre gouvernemental du Canada n'appuie pas le sous-amendement proposé par le vice-président employeur, mais se dit plutôt favorable à l'amendement proposé par l'UE et ses États membres, qui est plus global et plus inclusif et évite une énumération.
359. Le membre gouvernemental du Cameroun fait observer que, selon la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui concerne l'égalité de rémunération, le terme «rémunération» comprend «le salaire ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier». Le véritable problème est que, généralement, l'apprenti n'est pas considéré comme un travailleur. S'il l'était, le Code du travail serait alors applicable, avec toutes les conséquences que cela suppose, ce qui pourrait dissuader les employeurs de promouvoir l'apprentissage.
360. Le membre gouvernemental de l'Inde ne soutient pas l'amendement visant à ajouter «ou d'autres formes de rétribution», car il peut laisser entendre que le droit du travail s'applique aux

apprentissage. L'Inde est favorable au libellé initial, dans lequel seul le terme «rémunération» est utilisé.

- 361.** Le représentant du Secrétaire général précise que la convention n° 100 dispose à l'article 1 *a*) que la «rémunération» comprend «le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature». Dans le paragraphe 4 (1) de la recommandation n° 60, le terme «rémunération» s'entend des indemnités «en espèces et des autres prestations».
- 362.** La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans l'Étude d'ensemble de 2012, a observé que, au sens des conventions examinées, le terme «rémunération» inclut notamment «les primes et augmentations de salaire [...], les allocations de cherté de vie, les indemnités pour charges de famille, les allocations pour frais de voyage ou le remboursement de tels frais, les allocations-logements et les indemnités d'éloignement.» Il couvre aussi «des prestations en nature telles que [...] le logement et la nourriture», ainsi que «toutes les allocations versées au titre des régimes de sécurité sociale financés par l'entreprise ou la branche concernées».
- 363.** Le terme «rémunération» a déjà été utilisé dans des instruments de l'OIT relatifs à l'apprentissage, à savoir dans la recommandation n° 60 et la recommandation n° 117. L'utilisation et la définition du terme «rémunération» dans les instruments de l'OIT, sont suffisamment larges pour englober de multiples formes de rétribution.
- 364.** La vice-présidente travailleuse résume les deux questions à l'examen. La première porte sur l'ajout des mots «ou d'autres formes de rétribution» après «rémunération», proposé par les États membres de l'UE, et la seconde, sur le remplacement du terme «appropriées» par «adéquates», proposé par le groupe des travailleurs.
- 365.** Les précisions données par le secrétariat au sujet des définitions et de l'utilisation du terme «rémunération» montrent que ce terme est plus global que celui de «rétribution», puisqu'il désigne tout salaire ou avantage qu'une personne reçoit de son employeur.
- 366.** Le mot «adéquates» associé à celui de «rémunération» est conforme à la terminologie utilisée dans les instruments et déclarations qui existent déjà, notamment, outre ceux déjà cités, la Déclaration du centenaire, et la recommandation n° 117, ainsi que le rapport du G20 de 2012 sur les éléments clés de l'apprentissage, établi par le Groupe de travail sur l'emploi.
- 367.** Le vice-président employeur est d'avis que les termes «appropriées» et «adéquates» sont tous deux subjectifs. Dans l'hypothèse où un qualificatif serait nécessaire, il est préférable de conserver le libellé initial du Bureau. Le groupe des employeurs souhaite disposer de plus de temps pour examiner l'amendement proposé par les États membres de l'UE, ainsi que d'autres questions et points soulevés au cours de la discussion.
- 368.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, note que la distinction entre «appropriées» et «adéquates» est relativement ténue, tant en anglais qu'en français, et que les deux termes sont subjectifs. L'orateur pense que le terme «adéquates» offre une plus grande protection aux apprentis et reflète mieux l'objet de cet alinéa. En ce qui concerne la rémunération, il croit comprendre de l'explication donnée par le secrétariat fondée sur la convention n° 100, que le terme «rémunération» ne couvre pas, par exemple, les allocations accordées par les États aux apprentis. C'est pourquoi l'UE et ses États membres réitèrent l'amendement qu'ils ont proposé, à savoir ajouter l'expression «ou d'autres formes de rétribution» après «rémunération», puisqu'elle couvre, selon la formulation convenue, ce type de modalité.

- 369.** Compte tenu de la définition assez large du mot «rémunération» donnée par le secrétariat, le membre gouvernemental des États-Unis, préfère conserver la formulation initiale du Bureau. Le mot «rémunération» revenant assez souvent dans le document, il pourrait être envisagé d'ajouter «subventions» ou «allocations gouvernementales» ou un autre terme qui répondrait aux préoccupations des États membres de l'UE. L'orateur n'a pas d'opinion arrêtée concernant les termes «appropriées» ou «adéquates», mais il estime que les apprentis devraient recevoir un salaire équitable leur permettant de subvenir à leurs besoins. Par conséquent, dans le cas où le terme «adéquates» serait jugé plus fort que celui d'«appropriées», il est disposé à accepter le terme «adéquates».
- 370.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant également au nom de l'Arabie saoudite et du Qatar, souhaite soit appuyer la proposition des États membres de l'UE de ne pas utiliser que le mot «rémunération», soit trouver un autre mot pour refléter la manière dont les gouvernements soutiennent le système d'apprentissage.
- 371.** La membre gouvernementale du Gabon se rallie à la position du groupe de l'Afrique. Elle fait observer que les termes «adéquates» et «appropriées» sont similaires dans leur définition, mais pense que le terme «appropriées» est plus précis, car il fait ressortir le caractère équitable de la rémunération.
- 372.** Dans un souci de parvenir à un consensus, le membre gouvernemental du Canada propose d'utiliser le terme «équitable» au lieu de «appropriées» ou «adéquates».
- 373.** Lors d'une séance ultérieure, durant laquelle un accord a été atteint au sujet du texte figurant au début du point 14 a), qui se lit comme suit: «reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates», la commission accepte d'adopter l'amendement du groupe des travailleurs visant à insérer «adéquates» tel que sous-amendé, ainsi que d'insérer «ou une autre forme d'indemnité financière» après «rémunération».
- 374.** En conséquence, l'amendement soumis par les États membres de l'UE devient caduc.

A.7

- 375.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter «et de productivité» à la fin de l'alinéa c), après «résultats en matière d'emploi». L'un des principaux avantages que les apprentissages présentent pour les employeurs est le rôle déterminant qu'ils jouent dans l'amélioration de la productivité. À l'issue d'un apprentissage, le travailleur hautement qualifié et productif qui a été ainsi formé apportera une contribution importante et positive. Il est essentiel de mentionner cet effet positif des apprentissages.
- 376.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. L'alinéa c) dispose que les apprentissages doivent être inclusifs, exempts de discrimination, prévoir une rémunération et une couverture sociale appropriées et déboucher sur des qualifications reconnues. Inclure ici la notion de productivité donne à penser qu'il est question de la productivité des personnes alors qu'il s'agit de celle des employeurs. Le texte du préambule fait référence à un cadre de qualité et à la manière dont les apprentis pourraient bénéficier du processus. Le mot «productivité» n'y a pas sa place.
- 377.** Le membre gouvernemental de l'Inde partage l'avis du groupe des travailleurs et n'appuie pas l'amendement. L'apprentissage est un processus de formation et il n'est pas approprié de le relier à la productivité.
- 378.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage lui aussi l'avis du groupe des travailleurs et ne soutient pas l'amendement. L'amélioration

de la productivité est une conséquence indirecte et trop éloignée des apprentissages de qualité pour figurer dans cet alinéa.

- 379. Le vice-président employeur retire l'amendement, mais fait remarquer que la Déclaration du centenaire mentionne onze fois le terme «productivité». Sans productivité, il n'y a pas d'entreprises et d'emplois durables, pas de capacité à créer des emplois, du progrès social ou des biens sociaux, et il serait important de faire référence aux bienfaits et aux aspects positifs des systèmes d'apprentissage pour la productivité.
- 380. L'amendement est retiré.
- 381. Le point 3, alinéa c), est adopté tel que modifié.

Point 3 d)

A.34

- 382. La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer la phrase «tenir compte du fait que, dans certains cas, les personnes suivant une formation en situation de travail sont sollicitées pour remplacer les travailleurs en place» au début de l'alinéa d); il s'agit de rappeler que les employeurs se servent parfois des systèmes d'apprentissage comme réservoirs de main-d'œuvre bon marché ou pour remplacer des salariés et ainsi réduire leurs coûts. Une telle formulation pourrait encourager les gouvernements à mieux réglementer les systèmes d'apprentissage, y compris les stages, afin de veiller à ce que les travailleurs en place ne soient pas évincés. L'amendement vise à tenir compte également de la Résolution concernant la crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action, adoptée par la Conférence à sa 101^e session (2012), qui fait observer que «l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie alimentent un cercle vertueux: meilleure employabilité, productivité supérieure, croissance du revenu et développement», souligne que «ces dispositifs peuvent comporter le risque de servir de réservoir de main-d'œuvre bon marché ou d'évincer les travailleurs en place», et encourage les gouvernements à réglementer et à contrôler «l'apprentissage, les stages et les autres moyens d'acquisition d'une expérience professionnelle, y compris par la certification, pour garantir qu'ils offrent une véritable expérience d'apprentissage et qu'ils n'ont pas vocation à remplacer les travailleurs réguliers».
- 383. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, estimant qu'il confère au préambule une connotation accessoire et indûment négative sans nécessairement offrir une solution ou améliorer l'instrument. Il est important de formuler l'instrument de manière à inciter les employeurs à prendre part aux systèmes d'apprentissage, et l'orateur craint que l'amendement ne les dissuade d'utiliser des systèmes d'apprentissages.
- 384. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement, dont il juge la formulation trop vague.
- 385. Les membres gouvernementaux du Brésil et de l'Inde, et le membre gouvernemental d'Oman, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, s'associent aux préoccupations soulevées par le groupe des employeurs et n'appuient pas l'amendement.
- 386. La membre gouvernementale du Brésil fait toutefois observer que les préoccupations manifestées par le groupe des travailleurs sont très importantes et devraient être mentionnées ailleurs dans les conclusions proposées.
- 387. La vice-présidente travailleuse retire l'amendement, estimant qu'il ne bénéficie pas d'un soutien suffisant. Toutefois, elle souligne que son groupe reviendra ultérieurement sur la question, car le

remplacement des travailleurs existants par des stagiaires et des apprentis pour réduire les coûts est une réalité dont le groupe des travailleurs est conscient.

A.8

- 388.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter «dûment» avant «réglementer», car les réglementations gouvernementales sont parfois d'une complexité excessive et ne profitent ni aux apprentis ni aux employeurs.
- 389.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Elle fait observer que le mot «dûment» apporte de la confusion et de l'ambiguïté au sens général de l'alinéa, et qu'il teinte le concept de réglementation d'une connotation négative. Par ailleurs, elle s'associe aux préoccupations soulevées par le groupe des employeurs et suggère d'y répondre dans d'autres parties du dispositif de l'instrument proposé.
- 390.** Le membre gouvernemental de l'Inde n'appuie pas l'amendement, car le terme «dûment» est vague et peut être sujet à interprétation. Dans certains contextes, un faible niveau de réglementation peut être considéré comme approprié, alors que dans d'autres c'est un niveau élevé de réglementation qui le sera.
- 391.** Le membre gouvernemental des États-Unis n'appuie pas l'amendement. Il fait remarquer que les réglementations gouvernementales sont généralement formulées sur la base des contributions des diverses parties prenantes concernées et qu'il est donc inutile d'ajouter le terme «dûment».
- 392.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne soutient pas l'amendement, car l'utilisation du mot «dûment» au sujet de la réglementation est source de confusion et d'imprécision. Il note qu'il est important de rendre le système d'apprentissage plus attrayant et plus durable et donc d'éviter toute ambiguïté dans le préambule.
- 393.** Le vice-président employeur retire l'amendement, mais il appelle l'attention sur les incohérences dans l'approche adoptée pour le débat, en indiquant que des qualificatifs tels que «appropriée» ou «adéquate» ont été utilisés au sujet de la rémunération.

A.86

- 394.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant aussi au nom du Brésil et du Chili, présente un amendement visant à ajouter «dans le cadre du dialogue social» après «les apprentissages». Elle fait observer que les États ont la responsabilité d'établir une réglementation qui devrait être fondée sur un consensus résultant du processus de dialogue social.
- 395.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur appuient l'amendement.
- 396.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement, estimant qu'il soulève davantage de questions qu'il n'en résout quant au type de réglementation et à la manière dont celle-ci doit être conçue et mise en œuvre. Il ajoute que, si le but de l'amendement est de mettre en évidence les avantages de la collaboration avec les partenaires sociaux, il propose un sous-amendement visant à remplacer «dans le cadre du dialogue social» par «, notamment en associant toutes les parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux,».
- 397.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est pas favorable à l'amendement, mais se dit prêt à l'appuyer si son libellé est remanié. Sous sa forme actuelle, l'amendement peut, selon les pays, conduire à des erreurs d'interprétation.
- 398.** La membre gouvernementale de l'Argentine se dit ouverte à l'idée de reformuler l'amendement.

- 399. La membre gouvernementale de l'Argentine et le membre gouvernemental des États-Unis soutiennent le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 400. La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur n'appuient pas le sous-amendement, et soulignent que les partenaires sociaux occupent une place particulière dans le cadre du dialogue social. Par conséquent, ces mots doivent être conservés.
- 401. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, insiste sur le fait que le sous-amendement est nécessaire car l'amendement est beaucoup trop ambigu quant au rôle que doit jouer l'État en matière de réglementation des apprentissages.
- 402. Le membre gouvernemental de l'Ouganda n'appuie pas le sous-amendement et dit préférer l'amendement tel qu'il a été formulé initialement par la membre gouvernementale de l'Argentine. Il estime que c'est le préambule qui doit situer le contexte. La manière dont la réglementation devrait être formulée sera traitée plus en détail dans une autre section des conclusions proposées.
- 403. Au vu des commentaires formulés par les membres gouvernementaux de l'Ouganda et du Soudan du Sud, le membre gouvernemental des États-Unis retire son soutien au sous-amendement, préférant l'amendement tel que proposé initialement par l'Argentine.
- 404. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit pouvoir appuyer le texte initial, sans l'amendement proposé, dans un souci de consensus.
- 405. Le membre gouvernemental de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare qu'il appuie l'amendement tel que proposé par la membre gouvernementale de l'Argentine, mais pas le texte initial.
- 406. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souligne que l'ambiguïté induite par l'amendement portant sur le partage des rôles entre le gouvernement et les partenaires sociaux en matière de réglementation n'est pas acceptable. En revanche, il approuve l'ajout de «*, notamment en associant les partenaires sociaux,*», et se félicite de ce nouveau libellé.
- 407. Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par l'UE et ses États membres, propose un nouveau sous-amendement tendant à remplacer «*dans le cadre du dialogue social*» par «*, notamment par la voie du dialogue social,*».
- 408. Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient le nouveau sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis.
- 409. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.87

- 410. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant aussi au nom du Brésil et du Chili, présente un amendement visant à remplacer «*des avantages et une protection aux apprentis et aux entreprises*» par «*des prestations de formation professionnelle initiale et continue appropriées, à protéger les apprentis et les entreprises*», au motif que la formation doit être adaptée aux besoins sur le lieu de travail.
- 411. Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement, préférant la structure initiale de l'alinéa, car il craint que l'ajout soit source de confusion et affaiblisse le message général.
- 412. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car elle est réticente à l'idée de supprimer le mot «*avantages*».

413. L'amendement est retiré.

A.9

- 414.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter, après «apprentissages», le membre de phrase «pour les apprentis et les employeurs potentiels, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises», l'intention étant de cibler le public auquel les mesures sont censées s'appliquer.
- 415.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement visant à remplacer «en particulier» par «notamment», pour éviter de mettre uniquement l'accent sur les très petites, petites et moyennes entreprises, et de dissuader ainsi d'autres employeurs.
- 416.** Le vice-président employeur appuie le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse.
- 417.** Le membre gouvernemental des États-Unis et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement tel que sous-amendé.
- 418.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.70

- 419.** Le groupe des travailleurs avait soumis un amendement visant à remplacer «apprentissages», à la fin de l'alinéa *d)* du point 3, par «systèmes d'enseignement et de formation en situation de travail», de façon à élargir légèrement le champ de ce point et à ne pas le limiter aux seuls «apprentissages» (voir paragraphes 529 à 536 ci-dessous). Toutefois, compte tenu de la décision que la commission a prise au sujet des stages, la vice-présidente travailleuse déclare qu'elle est disposée à conserver le terme «apprentissages» si les membres de la commission le préfèrent.
- 420.** Le vice-président employeur et les membres gouvernementaux du Canada et de l'Ouganda préfèrent le terme «apprentissages».
- 421.** L'amendement n'est pas adopté.
- 422.** Le point 3, alinéa *d)*, est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa à la suite de l'alinéa *d)*

A.10

- 423.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer le nouvel alinéa suivant: «souligner l'importance de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'adaptation;». L'objectif est d'élargir le champ d'application de l'instrument en mentionnant explicitement, dans le préambule, d'autres voies d'accès possibles au travail décent, par exemple les apprentissages pour adultes. L'orateur se réfère à la discussion tenue à la Conférence en 2021 au sujet de la nécessité de s'adapter et d'adhérer à de nouvelles façons de travailler. L'amendement proposé devrait se lire implicitement comme suit: «souligner l'importance de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'adaptation à l'évolution de la situation du marché du travail;», les apprentissages étant censés permettre à ceux qui en bénéficient de mieux faire face et mieux s'adapter aux circonstances nouvelles.
- 424.** La vice-présidente travailleuse se dit préoccupée par l'ajout de «et à l'adaptation» ou de tout autre nouveau libellé.

- 425.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement. Il ne voit pas le rapport entre la notion d'adaptation et le sujet de la discussion, et juge le libellé proposé trop vague et trop général.
- 426.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, dit pouvoir appuyer l'amendement, à l'exception des mots «et à l'adaptation»; il propose donc un sous-amendement, qui se lit comme suit: «souligner l'importance de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie».
- 427.** Le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Canada appuient le sous-amendement.
- 428.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement et propose d'ajouter aussi «d'une éducation de qualité pour tous et», de sorte que l'alinéa se lise comme suit: «souligner l'importance d'une éducation de qualité pour tous et de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie». Une éducation de qualité est à la fois une première étape et une composante de l'apprentissage tout au long de la vie. Les deux sont nécessaires pour tirer pleinement parti des avantages de l'apprentissage. De plus, cette formulation est alignée sur l'ODD 4.
- 429.** Le vice-président employeur appuie le sous-amendement, dont il apprécie le lien avec l'ODD 4. Il rappelle que les employeurs ont besoin d'une main-d'œuvre instruite et apte à travailler immédiatement.
- 430.** Le membre gouvernemental de l'Australie et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient le sous-amendement.
- 431.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant aussi au nom de l'Arabie saoudite et du Qatar, n'appuie pas le sous-amendement, car toute forme d'éducation doit être de qualité.
- 432.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'oppose au sous-amendement, car toutes les compétences ne sont pas acquises par le moyen de l'éducation. En Afrique, certains apprentissages sont effectués entièrement en milieu de travail. L'orateur estime qu'une éducation de qualité n'a pas sa place dans une recommandation sur les apprentissages.
- 433.** Le président demande aux membres gouvernementaux d'Oman et de l'Ouganda s'ils sont disposés à se rallier au consensus.
- 434.** Les membres gouvernementaux d'Oman et de l'Ouganda, ainsi que les pays qu'ils représentent, se joignent au consensus. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souhaite faire consigner que certains pays en développement concentrent leurs efforts non seulement sur les jeunes, mais aussi sur les personnes qui ont quitté l'école de longue date et qui ont également besoin d'une formation. La commission n'examine pas seulement un double système, dans lequel la formation serait assurée à la fois hors milieu de travail et en milieu de travail. Toutefois, dans le souci de faire avancer le débat, ils sont disposés à se rallier au consensus.
- 435.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé, et le nouvel alinéa est adopté.

Nouvel alinéa avant l'alinéa e)

A.11

- 436.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer un nouvel alinéa, qu'il souhaite modifier en supprimant «au moyen» et «les systèmes d'EFTP», et en ajoutant «de qualité» après «apprentissage». Le nouvel alinéa se lirait donc comme suit: «reconnaître que des

apprentissages de qualité peuvent encourager l'entrepreneuriat, le travail indépendant, la création d'emplois, et la croissance et la durabilité des entreprises;». L'objectif est de mettre en évidence certains des principaux avantages qu'offre un système d'apprentissage efficace, ce qui ne saurait faire l'objet d'objections, comme celles soulevées, par exemple, au sujet de l'ajout de «productivité» dans un précédent alinéa.

- 437. La vice-présidente travailleuse approuve le sous-amendement et en propose un nouveau, tendant à ajouter, après «le travail indépendant;», le membre de phrase «l'employabilité, la transition vers l'économie formelle;», de sorte que le texte se lise comme suit: «reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'économie formelle, la création d'emplois, et la croissance et la durabilité des entreprises;».
- 438. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un nouveau sous-amendement visant à supprimer «le travail indépendant» et «la transition vers l'économie formelle», car il estime que le terme «employabilité» englobe ces deux concepts.
- 439. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le texte ainsi sous-amendé.
- 440. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant en faveur du sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique, rappelle que l'employabilité couvre à la fois le travail indépendant et l'emploi rémunéré. La définition d'«emploi» englobe le travail effectué en échange d'une rémunération ainsi que le travail réalisé en vue d'un bénéfice. Les indépendants travaillent en vue d'un bénéfice et sont donc aussi visés par le concept d'employabilité.
- 441. Le membre gouvernemental du Cameroun souscrit à l'argument du membre gouvernemental de l'Ouganda, et ajoute que l'employabilité couvre aussi la création d'emplois.
- 442. Le membre gouvernemental du Burkina Faso explique que le terme «employabilité» couvre: 1) les salariés employés par une entreprise; 2) les travailleurs indépendants/employeurs; 3) la notion d'accroissement de l'efficacité et de la productivité au travail. Il englobe aussi, dans une certaine mesure, la transition vers l'économie formelle.
- 443. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas le nouveau sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique. En ajoutant «la transition vers l'économie formelle», on intègre un élément supplémentaire important qui confirme que la transition vers l'économie formelle bénéficie à la fois aux individus et à l'économie.
- 444. Le vice-président employeur n'appuie pas le nouveau sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique. Il est important de conserver le terme «travail indépendant», qui englobe des personnes qui ne seraient pas prises en compte si on le supprimait. L'orateur souscrit aussi au point de vue de la vice-présidente travailleuse sur l'importance de conserver «la transition vers l'économie formelle».
- 445. La membre gouvernementale du Brésil et le membre gouvernemental du Chili n'appuient pas le nouveau sous-amendement, en faisant valoir que chaque terme couvre des notions supplémentaires, différentes et utiles.
- 446. Dans un esprit de compromis, le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire le sous-amendement.
- 447. L'amendement est adopté tel que sous-amendé par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Ainsi amendé, le nouvel alinéa est adopté.

Point 3 f)**A.81**

- 448.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter «la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997,» avant «la recommandation (n° 195)», soulignant l'importance et l'intérêt que présente pour l'instrument la réglementation d'intermédiaires tels que les agences d'emploi privées, ainsi que leurs pratiques de recrutement et de placement.
- 449.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement, qu'il juge pertinent.
- 450.** Le vice-président employeur appuie l'amendement, car il pense lui aussi que la référence aux agences d'emploi privées est pertinente et utile.
- 451.** L'amendement est adopté.
- 452.** Le point 3, alinéa f), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa à la suite de l'alinéa f)**A.36**

- 453.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après l'alinéa f), le nouvel alinéa suivant: «rappeler les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;». La référence à ces normes internationales importantes est pertinente, car elle situe l'instrument dans un contexte.
- 454.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement, mais propose d'insérer le nouvel alinéa avant l'alinéa e).
- 455.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement, car il s'inscrit dans l'objectif recherché par la commission.
- 456.** Les membres gouvernementaux du Chili et des États-Unis partagent l'opinion des États membres de l'UE, selon laquelle l'alinéa devrait être inséré avant l'alinéa e).
- 457.** Le vice-président employeur ne s'oppose pas à l'amendement, mais craint qu'il manque de précision. Il a le sentiment qu'un recours standard à une énumération d'instruments se profile. Ce type d'énumération de caractère général est un précédent dangereux qui n'aidra pas la commission à élaborer un instrument spécifique sur le fond.
- 458.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé. Ainsi modifié, le nouvel alinéa est adopté.

A.37

- 459.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer un nouvel alinéa libellé comme suit: «noter que l'instrument ne réduit nullement la protection octroyée aux apprentis et aux stagiaires en vertu des normes internationales du travail;». Il est important de préciser que l'instrument vient compléter les normes du travail existantes et qu'il ne peut en aucun cas les affaiblir ou les remplacer.
- 460.** Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement, arguant qu'il est impossible qu'une recommandation affaiblisse une autre norme, même si cela n'est pas expressément dit dans l'une de ses dispositions. Par conséquent, il estime que les ajouts proposés ne sont pas nécessaires, et que le fait de soulever pareille question dans le préambule pourrait semer la confusion. Cela

étant, pour répondre aux préoccupations du groupe des travailleurs, il propose un sous-amendement consistant à reformuler la disposition comme suit: «noter que l'instrument ne vise pas à réduire la protection octroyée aux apprentis en vertu de la législation en vigueur;».

- 461.** La membre gouvernementale de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement. Une recommandation ne peut jamais réduire la protection prévue par la législation existante. Dans la mesure où il n'existe pas, dans le corpus en vigueur, de normes internationales du travail qui assurent une protection aux apprentis, la logique de l'amendement n'est pas claire.
- 462.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement, car il estime qu'une telle disposition pourrait être facilement mal interprétée.
- 463.** La membre gouvernementale du Brésil partage les vues exprimées par les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande et de la Zambie.
- 464.** La vice-présidente travailleuse demande conseil au secrétariat quant à l'opportunité d'introduire la disposition proposée.
- 465.** Le représentant du Secrétaire général donne lecture de l'article 19 (8) de la Constitution de l'OIT ⁴ et indique que l'insertion d'une disposition telle que celle qui a été proposée ne constituerait pas une bonne pratique, car les normes internationales du travail se renforcent mutuellement et ne compromettent pas leur valeur normative respective. En réalité, une telle disposition pourrait nuire à la cohérence de l'instrument en laissant entendre qu'une norme peut en contredire une autre, et risquerait au final d'affaiblir la protection assurée par d'autres normes internationales du travail.
- 466.** L'amendement est retiré.

Section I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

- 467.** Aucun amendement au titre de la section I n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Point 4, texte introductif

- 468.** Aucun amendement au texte introductif n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Point 4 a)

A.65

- 469.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement consistant à remplacer le texte de l'alinéa, après «s'entendre», par: «d'un type de formation en milieu de travail pouvant être complété par une formation hors milieu de travail et répondant aux critères suivants: i) l'apprentissage est régi par un contrat définissant clairement les droits et les devoirs de l'employeur et de l'apprenti; ii) il permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation dispensée à l'initiative de l'employeur; iii) les compétences requises devraient être clairement définies au début de la formation; iv) les compétences devraient être définies par des conseils spécialisés par secteur ou par profession; v) à la fin de la formation, il est procédé à une évaluation des compétences

⁴ «En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.»

acquises par l'apprenti en vue d'exercer une profession; vi) l'apprentissage débouche sur une qualification reconnue.»

- 470.** L'orateur indique que cette proposition a pour but de préciser ce que le terme «apprentissage» recouvre concrètement, d'où la référence à l'acquisition de compétences sur le lieu de travail, au rôle de l'employeur et de l'apprenti, et à l'évaluation et à la certification débouchant sur une qualification reconnue propice à la mobilité de la main-d'œuvre.
- 471.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Elle pourrait appuyer plusieurs éléments de la proposition, mais elle estime qu'une définition devrait autant que possible s'en tenir au strict minimum; elle est notamment mal à l'aise avec le fait de définir l'apprentissage comme une formation en milieu de travail susceptible d'être complétée par une formation hors milieu de travail car, pour elle, un enseignement structuré hors du lieu de travail constitue une dimension essentielle de l'apprentissage.
- 472.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement et déclare préférer le libellé initial; il est également préoccupé par la manière dont la composante «hors milieu de travail» de la formation est présentée, car il la juge fondamentale pour les programmes d'apprentissage.
- 473.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Inde ne soutiennent pas non plus l'amendement et reprennent à leur compte les déclarations de la vice-présidente travailleuse et du vice-président employeur.
- 474.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un sous-amendement visant à supprimer, dans la première phrase, «pouvant être complété par une formation hors milieu de travail» et à insérer, après le mot «formation», le membre de phrase «pouvant avoir lieu en milieu de travail et hors milieu de travail ou uniquement en milieu de travail». Il craint que soit élaboré un instrument qui ne tienne pas compte de la réalité des pays en développement, notamment en Afrique, où l'abandon scolaire est fréquent et où ceux qui souhaitent entreprendre une formation en apprentissage ne veulent pas pour autant avoir à poursuivre leur scolarité ou à s'inscrire dans des établissements d'enseignement. L'orateur met l'accent sur trois éléments qui distinguent l'apprentissage des autres types de formation en situation de travail: une caractérisation claire des compétences à acquérir; des modalités d'évaluation convenues; et l'obtention d'une qualification reconnue.
- 475.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas au sous-amendement. Elle souligne que la formation hors milieu de travail est une dimension capitale de l'apprentissage et doit être dispensée dans le cadre d'un enseignement structuré. Le sous-amendement ne reflète pas cette spécificité fondamentale de l'apprentissage, qui est à distinguer des autres types de formation sur le lieu de travail tels que les stages.
- 476.** Le vice-président employeur n'appuie pas non plus le sous-amendement et réaffirme sa préférence pour la formulation initiale. Il explique qu'il n'est pas favorable à ce que la définition soit divisée en sous-alinéas distincts, et que le texte du Bureau traite des éléments touchant aux compétences et aux qualifications. Il reconnaît toutefois que son groupe n'a pas encore examiné la question de la formation en milieu de travail et hors milieu de travail, bien qu'il semble y avoir au sein de son groupe un très large consensus en faveur des écoles professionnelles. L'orateur mentionne en outre le cas d'entreprises qui investissent dans l'excellence des structures de formation hors milieu de travail, mais se dit conscient que cette possibilité n'existe pas dans tous les pays. Il propose de réfléchir à un libellé qui permettrait d'englober les systèmes dans lesquels la formation serait entièrement dispensée sur le lieu de travail, du moins à titre transitoire.

- 477.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite et du Qatar, dit partager la préférence exprimée par la vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur pour la formulation initiale.
- 478.** Le membre gouvernemental des Philippines soutient également le libellé initial et estime que la définition de l'apprentissage telle qu'elle est proposée couvre tous les aspects pertinents.
- 479.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, note que l'amendement et le sous-amendement ne recueillent pas de soutien, mais il évoque de nouveau le risque d'exclusion de candidats potentiels à l'apprentissage. L'accent mis sur le système de l'alternance pourrait en effet avoir pour conséquence d'empêcher toutes les personnes non titulaires du certificat scolaire requis d'intégrer un établissement de formation professionnelle. Cela n'est pas compatible avec l'apprentissage tout au long de la vie et va contre la notion d'inclusion. En Ouganda, des personnes ne sachant pas écrire peuvent apprendre un métier dans le cadre d'un apprentissage sans suivre de cours dans une école.
- 480.** Le président fait observer que les points soulevés pourront continuer d'être discutés ultérieurement lors de l'examen d'autres amendements.
- 481.** L'amendement n'est pas adopté.

A.38

- 482.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à remplacer le texte de l'alinéa a) par ce qui suit: «le terme "apprentissage" devrait s'entendre d'un type de formation en situation de travail associant formation sur le lieu de travail et en dehors du lieu de travail, qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession. L'apprentissage devrait être régi par un contrat écrit et offrir une formation structurée débouchant sur une qualification reconnue;».
- 483.** Les contrats d'apprentissage ne sont plus mentionnés dès la première phrase, afin d'éviter l'exclusion des personnes qui ne disposent pas d'un contrat écrit, étant donné que les formes de contrat diffèrent selon les pays. Le libellé proposé énonce les critères minimaux que devraient remplir les apprentissages. L'objectif est d'élargir le champ de la protection que devrait conférer l'instrument et qui sera examinée à la lumière des systèmes réglementaires et des autres propositions visant à améliorer la situation en matière d'apprentissages. L'oratrice fait savoir que son groupe comprend la réserve exprimée par le groupe de l'Afrique au sujet des dispositions visant à améliorer le contrat d'apprentissage. Elle estime qu'il est très important que l'apprentissage comprenne un volet éducatif qui concerne aussi bien les compétences de haut niveau requises pour l'exécution d'un travail donné que des aspects plus généraux en matière d'éducation. Le groupe des travailleurs souhaite que cette dimension soit dûment prise en compte dans d'autres dispositions de l'instrument.
- 484.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement. La définition proposée par le Bureau a été élaborée sur la base des pratiques en vigueur dans le monde entier ainsi qu'à partir des réponses au questionnaire et de travaux de recherche. En réponse à la préoccupation exprimée quant au fait que les apprentissages ne sont pas toujours régis par un contrat écrit, l'orateur rappelle que l'instrument objet de la discussion est une recommandation et devrait donc à ce titre énoncer des aspirations ou des objectifs, et préconiser un modèle. Par conséquent, l'une des priorités de la réforme des pratiques nationales en matière d'apprentissages pourrait consister à instituer l'utilisation de contrats écrits, établis en bonne et due forme.
- 485.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant également au nom de l'Arabie saoudite et du

Qatar, ne soutiennent pas l'amendement, qui ne rend pas la définition plus claire. Le volet éducatif est une composante importante des apprentissages, et le libellé initial donne une meilleure définition de l'apprentissage en ce qu'il y associe la notion d'enseignement. La deuxième phrase de l'amendement est trop prescriptive pour cette section de l'instrument.

- 486. Les membres gouvernementaux du Mali et du Zimbabwe soutiennent la formulation d'origine parce qu'elle est plus large et tient compte aussi bien des aspects communs que de la diversité des programmes nationaux d'apprentissage. À l'inverse, l'amendement exclut la dimension enseignement qui, dans la plupart des pays, est un aspect essentiel des programmes d'apprentissage.
- 487. Le membre gouvernemental de l'Inde souscrit à l'amendement et fait observer que l'apprentissage devrait être considéré comme une modalité de formation, non comme une forme d'éducation.
- 488. La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.
- 489. Un amendement (A.97) présenté par la membre gouvernementale du Lesotho n'est pas retenu faute d'appui.
- 490. Le vice-président employeur et les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil et du Chili retirent les amendements qu'ils avaient soumis (A.13, A.91 et A.92).

A.24 et A.84

- 491. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à ajouter à la fin de l'alinéa, après «reconnue», le membre de phrase «et de recevoir en même temps une rémunération ou une autre forme de rétribution». Il souligne qu'il est important de faire mention de la rémunération dans la définition du terme «apprentissage».
- 492. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada, présente un amendement consistant à ajouter «et rémunérée» après «structurée». La rémunération est selon lui un aspect essentiel des apprentissages de qualité et doit, à ce titre, figurer dans la définition. Il dit qu'à son avis la portée du terme «rémunération» est large, mais qu'il est ouvert à ce que d'autres formes de rétribution soient mentionnées si des membres de la commission en font la demande.
- 493. Le vice-président employeur rappelle que l'alinéa c) du point 3 est encore en discussion et que le résultat de cette discussion aura une incidence sur les délibérations relatives à l'alinéa a) du point 4. Il propose donc de poursuivre la discussion concernant l'alinéa a) du point 4 à une séance ultérieure.
- 494. La vice-présidente travailleuse soutient les amendements quant au fond. Elle propose un sous-amendement consistant à remplacer «ou» par «et» dans l'amendement proposé par l'UE et ses États membres, pour tenir compte du fait que certaines formes de rétribution ne sont pas le fait des employeurs. L'oratrice souligne que ces autres formes de rétribution ne sauraient se substituer à une rémunération.
- 495. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, note que les deux amendements examinés poursuivent le même objectif.
- 496. Lors de la reprise de la discussion, après l'adoption du point 3 c), le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose d'utiliser la terminologie retenue au point 3 c), à savoir: «une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière».

- 497. Le vice-président employeur rappelle à la commission que la rémunération est déjà mentionnée au point 21 *b*); il ne voit donc pas la nécessité d'y faire à nouveau référence au point 4 *a*).
- 498. La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, insistent sur l'insertion du libellé convenu antérieurement.
- 499. Le vice-président employeur accepte que soient insérés les mots «et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière».
- 500. L'amendement soumis par les États-Unis et le Canada est adopté tel que sous-amendé et l'amendement soumis par les États membres de l'UE devient caduc.
- 501. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant également au nom du Brésil et du Chili, retire un amendement qui ne concerne que la version espagnole (A.93).

A.94

- 502. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant également au nom du Brésil et du Chili, présente un amendement consistant à ajouter «sur le marché du travail» après «reconnue». Elle souligne qu'il est nécessaire que la formation débouche sur des qualifications reconnues qui représentent une valeur ajoutée sur le marché du travail.
- 503. La vice-présidente travailleuse reconnaît qu'il est en effet nécessaire que les qualifications soient reconnues et souhaite connaître le point de vue des autres membres à ce sujet.
- 504. Le vice-président employeur dit qu'il comprend bien l'intention qui sous-tend l'amendement: mettre en évidence l'importance des qualifications et s'assurer qu'elles sont adaptées aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Il ne souscrit toutefois pas à l'amendement, faisant valoir que la reconnaissance des qualifications comporte un autre élément, qui a trait à la délivrance de licences professionnelles. Par conséquent, la référence à la reconnaissance sur le marché du travail aurait un effet restrictif.
- 505. Le membre gouvernemental de l'Australie dit qu'il n'est pas favorable à l'amendement et souscrit au raisonnement du vice-président employeur. Le qualificatif «reconnue» renvoie à la reconnaissance fondée sur les cadres de certification nationaux, régionaux et sectoriels. Il serait peut-être plus judicieux de traiter la question de l'utilité ou de la valeur des qualifications sur le marché du travail ailleurs dans l'instrument.
- 506. Le membre gouvernemental de l'Inde ne soutient pas l'amendement, qui selon lui restreint la portée du propos par rapport au libellé initial.
- 507. Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, n'appuie pas l'amendement, étant donné que la reconnaissance des qualifications relève des cadres de certification nationaux.
- 508. Les membres gouvernementaux du Mali et du Niger ne souscrivent pas à l'amendement, car la reconnaissance des qualifications est déjà une procédure officielle qui tient compte des points de vue des différentes parties prenantes.
- 509. Le membre gouvernemental du Bangladesh et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas non plus l'amendement, estimant que la référence au marché du travail n'est pas pertinente.
- 510. L'amendement est retiré.
- 511. L'alinéa *a*) du point 4 est adopté tel que modifié.

Point 4 b)

512. En l'absence d'amendement à l'alinéa *b)* du point 4, celui-ci est adopté.

Point 4 c)**A.85 et A.14**

- 513.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada, présente un amendement (A.85) consistant à insérer «intégrer le lieu de travail» après «préparés à», l'objectif étant de préciser la finalité de la préparation des apprentis.
- 514.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.14) visant à remplacer, par souci de clarté, «à entrer en apprentissage» par «pour le travail» après «préparés», étant donné que les programmes de préapprentissage peuvent englober divers éléments tels que des formations en matière de diversité, de harcèlement sexuel et de sécurité, qu'ils ne sont pas rattachés à un lieu de travail particulier et qu'ils sont au contraire transposables d'un lieu de travail à un autre.
- 515.** La vice-présidente travailleuse estime qu'il est utile de préciser qu'il s'agit de préparer les apprentis à intégrer un lieu de travail, mais déclare qu'il ne faudrait pas perdre de vue l'importance des aptitudes et compétences essentielles acquises dans le cadre d'un enseignement. Elle propose un sous-amendement à l'amendement des États-Unis et du Canada, qui consiste à remplacer «ou» par «et» avant «qu'ils remplissent». Ainsi, les conditions formelles d'admission en apprentissage, c'est-à-dire le niveau d'instruction requis pour entrer en apprentissage, seraient couvertes au même titre que la préparation au travail.
- 516.** Le vice-président employeur dit qu'il croit comprendre que les programmes de préapprentissage sont facultatifs et qu'ils ne constituent pas une condition impérative pour être admis en apprentissage. Ils constituent certes un atout qui peut accélérer l'apprentissage, mais n'ont pas de caractère obligatoire. L'orateur n'est par conséquent pas favorable au remplacement de «ou» par «et».
- 517.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare ne pas bien comprendre la raison pour laquelle les programmes de préapprentissage ne font pas partie intégrante des programmes d'apprentissage. Le travail de préparation devrait être prévu dans les principaux programmes d'apprentissage.
- 518.** Les membres gouvernementaux du Canada et des États-Unis ne soutiennent pas le sous-amendement, essentiellement parce que les programmes d'apprentissage ne sont pas toujours assortis de conditions d'admission formelles et que les programmes de préapprentissage ne sont qu'un moyen parmi d'autres d'accéder aux programmes d'apprentissage officiels. En ce qui concerne les formulations «préparés à intégrer le lieu de travail» et «préparés pour le travail», les orateurs disent préférer la première, mais ils n'ont pas d'avis tranché sur la question.
- 519.** Le sous-amendement consistant à remplacer «ou» par «et» n'est pas adopté.
- 520.** La vice-présidente travailleuse fait part de sa préférence pour la formulation «préparés à intégrer le lieu de travail» étant donné les aspects plus larges de la formation en vue d'un apprentissage.
- 521.** L'amendement A.14 («préparés pour le travail») est retiré, et l'amendement A.85 («préparés à intégrer le lieu de travail») est adopté.
- 522.** Le point 4, alinéa *c)*, est adopté tel que modifié.

Point 4 d)

- 523.** Le vice-président employeur retire un amendement (A.15).

A.39

- 524.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer «mené par des examinateurs qualifiés» après «processus». Il est en effet impératif que les fonctions visées soient exercées par des examinateurs qualifiés.
- 525.** Le vice-président employeur ainsi que les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Canada et de l'Inde, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 526.** L'amendement est adopté.
- 527.** L'alinéa d) du point 4 est adopté tel que modifié.
- 528.** Le point 4 est adopté tel que modifié.

Point 5**A.17, A.26, A.63 et A.82**

- 529.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Canada, s'exprimant au nom de la Suisse et des États-Unis, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ont soumis des amendements visant à supprimer «et aux stages». S'ils conviennent qu'il est important de protéger les stagiaires, ils notent toutefois que la question des stages sort du mandat de la commission et que son inclusion dans l'instrument risquerait d'en diluer le propos premier. Il importe que la norme, qui a pour objet d'établir un cadre de qualité pour les apprentissages, soit totalement autonome.
- 530.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, reconnaît que les déficits de travail décent qui touchent les stagiaires ne sont pas acceptables. Si les stages sont intuitivement perçus comme proches de la thématique des apprentissages, ils n'en constituent pas moins une question distincte qui doit faire l'objet d'une attention et d'une analyse propres. Mélanger les deux sujets risquerait d'affaiblir la portée de l'instrument, qui perdrait en clarté et en efficacité. L'orateur rappelle que le Conseil d'administration, à sa 334^e session (octobre-novembre 2018), avait chargé la commission de travailler sur un instrument spécifiquement consacré aux apprentissages afin de mettre à jour la recommandation n° 60 et la recommandation n° 117. Aucun de ces deux instruments ne fait référence aux stages. Traiter la question des stages dans l'instrument considéré reviendrait à modifier ce mandat. L'UE et ses États membres préfèrent par conséquent réserver la question des stages pour une autre discussion.
- 531.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas les amendements et invite instamment les autres membres de la commission à reconsidérer l'importance qu'il y a à assurer une protection aux stagiaires dans le cadre de l'instrument. Elle fait remarquer que le point 27 ne concerne que les droits au travail les plus élémentaires et qu'aucune norme de l'OIT ne porte sur le traitement décent des stagiaires. Elle note avec préoccupation que l'organisation d'une discussion distincte sur les stagiaires prendrait beaucoup de temps. Elle rappelle que, dans la résolution intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: appel à l'action» qu'elle a adoptée à sa 101^e session (2012), la Conférence a recommandé aux États Membres d'envisager sérieusement différentes modalités

d'enseignement et de formation techniques et professionnels, telles que les apprentissages et d'autres systèmes d'acquisition d'une expérience professionnelle et de formation en situation de travail. Les stages devraient être intégrés dans ces réflexions. L'oratrice craint par ailleurs que l'élaboration d'une norme sur les apprentissages ne soit préjudiciable pour d'autres dispositifs. Elle rappelle que la population des stagiaires comprend des jeunes et des personnes sans emploi, qui ne possèdent pas nécessairement les qualifications nécessaires pour accéder à l'apprentissage. Elle précise que, pour son groupe, un stagiaire s'entend d'une personne engagée dans une formation en milieu de travail ou dans l'acquisition d'une expérience professionnelle. Elle considère que ces personnes doivent bénéficier des conditions de base nécessaires à l'accès à un emploi décent et productif, à la transition vers la formalité et à l'acquisition de qualifications plus poussées.

- 532.** Les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, du Bangladesh et de l'Inde soutiennent l'amendement, qui vise à ce que soit mis en place un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité, un objectif auquel la commission devrait adhérer.
- 533.** Le membre gouvernemental de l'Australie accueille avec satisfaction les précisions apportées par le groupe des travailleurs concernant la signification du terme «stages», notamment quant au fait que celui-ci ne s'applique pas aux stages professionnels de courte durée. Il souscrit à la proposition du groupe des travailleurs visant à ce que la discussion sur ce sujet se poursuive à la session suivante de la Conférence. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande approuve cette suggestion.
- 534.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Togo estiment que la question des stages mériterait d'être examinée dans un autre contexte, mais pas dans le cadre de la session en cours de la Conférence. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'une possibilité à envisager serait de soumettre au Conseil d'administration une proposition en vue de l'organisation d'une réunion tripartite sur les stages.
- 535.** La membre gouvernementale du Brésil soutient l'amendement.
- 536.** Les amendements sont adoptés. Par conséquent, tous les amendements aux points 3 et 4 qui font référence aux «stages» ou aux «stagiaires» sont adoptés ou deviennent caducs ⁵.

A.43

- 537.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, présente un amendement consistant à supprimer «toutes» devant «les entreprises» et «tous» devant «les secteurs d'activité économique», et à ajouter, après «économique», les mots «remplissant les conditions requises».
- 538.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, étant d'avis que le champ d'application de l'instrument doit être aussi large que possible. En outre, les conditions devant être remplies n'étant pas définies, cet ajout introduit une certaine ambiguïté.
- 539.** La vice-présidente travailleuse, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux de l'Inde et de la Nouvelle-

⁵ Les amendements énumérés ci-après qui consistaient à supprimer les mots «stages» ou «stagiaires» sont adoptés: A.12, A.16, A.23, A.25, A.64, A.78 et A.79. Les amendements énumérés ci-après qui prévoyaient l'ajout de l'un ou l'autre de ces mots deviennent caducs: A.28, A.40, A.42, A.50, A.56, A.68 et A.69.

Zélande ne soutiennent pas l'amendement pour les raisons indiquées par le vice-président employeur.

540. L'amendement est retiré.

A.18

- 541.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à remplacer «et tous les secteurs d'activité économique» par «du secteur public et du secteur privé» afin d'établir clairement que l'instrument s'appliquera aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Le secteur public est en effet un pourvoyeur très important d'apprentissages.
- 542.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, car elle estime que la portée du libellé original est déjà suffisamment large.
- 543.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit ne pas être certain que l'expression «tous les secteurs d'activité économique» englobe le secteur public.
- 544.** Le représentant du Secrétaire général explique que l'expression «tous les secteurs d'activité économique» qui figure dans le texte du Bureau vise à couvrir toutes les entreprises, aussi bien publiques que privées.
- 545.** La membre gouvernementale du Chili dit préférer le libellé original.
- 546.** Le membre gouvernemental des États-Unis indique qu'il est disposé à soutenir l'amendement, à moins qu'il ne soit clairement établi que le libellé original englobe à la fois le secteur public et le secteur privé.
- 547.** Le vice-président employeur réaffirme que le propos de l'amendement est de faire en sorte que l'instrument s'applique aussi bien aux apprentis qui travaillent pour l'État qu'à ceux qui travaillent pour des entreprises à but lucratif.
- 548.** La vice-présidente travailleuse fait observer que les mots «toutes les entreprises» couvrent déjà tous les cas de figure visés et que l'amendement est donc superflu. En outre, elle demande des éclaircissements concernant l'économie informelle, car la question des apprentissages informels pourrait avoir une incidence sur la discussion.
- 549.** Le représentant du Secrétaire général fait référence à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, dans laquelle il est indiqué que le travail informel existe dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il précise que le libellé original tient compte de toutes les situations dans lesquelles des apprentis peuvent se trouver. Ainsi, la référence à tous les secteurs d'activité économique et à toutes les entreprises garantit que la disposition s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé.
- 550.** La vice-présidente travailleuse dit que le libellé original est selon elle plus clair et de portée plus large.
- 551.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, s'associe à la déclaration de la vice-présidente travailleuse.
- 552.** L'amendement est retiré.
- 553.** Le point 5 est adopté, tel que modifié.

Point 6

A.19

- 554.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à insérer «et de politiques» après «législation», et à remplacer «de politiques» par «de mesures d'incitation» après «de conventions collectives,». Il relève que, comme les réglementations, les «politiques» sont des moyens importants de mettre en œuvre des systèmes d'apprentissage de qualité et qu'elles devraient par conséquent être mentionnées dans le point à l'examen. Quant aux mesures d'incitation, elles jouent un rôle déterminant en ce qu'elles encouragent aussi bien les demandeurs d'emploi que les entreprises à participer au système d'apprentissage.
- 555.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, faisant observer qu'il serait plus approprié de faire référence aux mesures d'incitation dans la partie de l'instrument consacrée à la promotion. Elle note également que le texte initial contient déjà une référence aux «politiques».
- 556.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Brésil et de l'Inde, reprenant à leur compte les arguments de la vice-présidente travailleuse, n'appuient pas l'amendement et préfèrent le libellé original.
- 557.** La membre gouvernementale de l'Argentine ne soutient pas l'amendement, car des mesures d'incitation peuvent être prévues par les politiques publiques, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de les mentionner dans le point à l'examen.
- 558.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement, car la mention des mesures d'incitation pourrait favoriser la mise en œuvre de la norme.
- 559.** Le membre gouvernemental du Cameroun appuie l'amendement, faisant observer que les mesures d'incitation sont importantes et contribueront utilement à la mise en œuvre de la norme.
- 560.** L'amendement n'est pas adopté.

A.20

- 561.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à insérer «du dialogue social – y compris les» après «législation nationale», et «et la coopération tripartite –» après «conventions collectives». Il note que le dialogue social et la coopération tripartite sont aussi essentiels que les conventions collectives et que l'amendement proposé tend, par conséquent, à rendre compte de toute la diversité des mesures qu'il convient de prendre pour mettre en œuvre des apprentissages de qualité. Cet amendement fait également écho aux engagements énoncés dans la partie II B de la Déclaration du centenaire, où il est fait référence à la nécessité de recourir au dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, qui constitue un «fondement essentiel sur lequel repose l'ensemble des activités de l'OIT».
- 562.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, qu'elle juge superflu étant donné que le dialogue social et la coopération tripartite sont traités dans les points suivants. Convenant de leur importance à tous deux, elle indique qu'il serait plus approprié d'y faire référence dans les parties des conclusions relatives à la mise en œuvre et au cadre réglementaire. Elle pourrait éventuellement accepter la référence au seul «dialogue social» si les autres membres de la commission y sont favorables.
- 563.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement. Il relève que l'ajout d'une référence au seul «dialogue social»

pourrait à tort donner l'impression que le dialogue social permettrait à lui seul d'assurer la mise en œuvre de la norme.

- 564.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Cameroun, de l'Inde et des Philippines ne soutiennent pas l'amendement, pour les raisons exposées par la vice-présidente travailleuse. Le membre gouvernemental de l'Inde note que le dialogue social et la coopération tripartite sont déjà visés au point 7.
- 565.** Le vice-président employeur invite instamment les membres de la commission à envisager d'accepter l'amendement. Le rejeter reviendrait à rejeter les engagements pris dans la Déclaration du centenaire et nombre d'autres documents de l'OIT qui soulignent l'importance du dialogue social et de la coopération tripartite. Il estime en outre que le point 7 ne saurait justifier le rejet de l'amendement proposé par son groupe, car ce point ne détaille pas tous les moyens d'action pouvant être utilisés pour mettre en œuvre la norme. L'amendement proposé est essentiel pour consacrer pleinement le rôle des partenaires sociaux et garantir la possibilité de mobiliser le plus large éventail possible de moyens de mise en œuvre.
- 566.** Le membre gouvernemental du Cameroun note que, dans la mesure où les apprentis ne bénéficient pas des conventions collectives, la référence au «dialogue social» est justifiée.
- 567.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement à l'amendement proposé par son groupe qui tend à supprimer «et la coopération tripartite» après «les conventions collectives».
- 568.** La vice-présidente travailleuse dit que le texte initial devrait être conservé, car ni l'amendement proposé ni le sous-amendement y afférent n'ont recueilli le soutien des membres de la commission.
- 569.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, propose un autre sous-amendement consistant à ajouter «, y compris au moyen du dialogue social et de la coopération tripartite» à la fin du point.
- 570.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas le nouveau sous-amendement, mais appuie le sous-amendement proposé par le vice-président employeur.
- 571.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le nouveau sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis, qui modifie selon elle le sens de la disposition étant donné que le dialogue social et la coopération tripartite sont des processus alors que la législation, les conventions collectives, les politiques et les programmes sont des documents écrits.
- 572.** Le vice-président employeur insiste sur le fait que la Déclaration du centenaire a été libellée avec soin de manière à indiquer que le dialogue social comprend à la fois les conventions collectives et la coopération tripartite, et qu'elle a été adoptée par les instances les plus élevées des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, consacrant ainsi une pratique et des valeurs observées depuis un siècle et un modèle de collaboration pour le siècle suivant. La commission ne devrait pas en remanier les termes. L'orateur dit toutefois être prêt à accepter le dernier sous-amendement proposé.
- 573.** Dans un esprit de consensus, la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux du Bangladesh, de l'Inde et du Kenya indiquent qu'ils pourraient également accepter le dernier sous-amendement.
- 574.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas le dernier sous-amendement.

- 575. La vice-présidente travailleuse conclut qu'elle doit reconsidérer sa position, étant donné que certains gouvernements ne soutiennent pas le dernier sous-amendement.
- 576. Lors de la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président employeur insiste sur la nécessité d'adopter le sous-amendement, et met en avant le fait que, dans l'intérêt du consensus, son groupe a fait une concession en renonçant à l'insertion d'une référence à la «coopération tripartite».
- 577. La vice-présidente travailleuse réaffirme la préférence de son groupe pour le libellé original, rappelant que le processus du dialogue social ne peut pas donner effet à un instrument international.
- 578. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, s'associe à la position du groupe des travailleurs et se déclare favorable au maintien du texte initial.
- 579. Le président indique que, en l'absence de soutien de la part des autres membres de la commission, l'amendement n'est pas adopté.
- 580. Le vice-président employeur réaffirme sa position et cite les conseils de compétences pour illustrer le rôle que le dialogue social a à jouer dans la mise en œuvre de l'instrument. Il souligne que le dialogue social est l'un des mécanismes fondamentaux de l'OIT.
- 581. Le point 6 est adopté.

Point 7

- 582. Aucun amendement au point 7 n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Section II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

- 583. Aucun amendement n'ayant été présenté concernant le titre de la section II, celui-ci est adopté.

Nouveau point avant le point 8

A.151

- 584. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant également au nom du Brésil et du Chili, présente un amendement consistant à insérer un nouveau point libellé comme suit: «Les Membres devraient intégrer les apprentissages de qualité dans l'ensemble des politiques en vigueur ou à venir en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi».
- 585. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, qu'elle estime fondé.
- 586. Le vice-président employeur émet des réserves au sujet de l'amendement, qui aurait pour effet d'intégrer le rôle des apprentissages dans absolument toutes les politiques touchant à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi, y compris celles qui n'ont pas de lien avec l'apprentissage.
- 587. Le membre gouvernemental de l'Inde ne soutient pas l'amendement pour les mêmes raisons que le vice-président employeur. Il estime qu'il serait matériellement très difficile d'intégrer les apprentissages de qualité dans toutes les politiques d'éducation en vigueur ou à venir.
- 588. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement, dont il juge la formulation trop large et trop générale. Il propose un sous-amendement visant à remplacer «l'ensemble des politiques» par «les politiques» et à insérer le terme «professionnel» après «enseignement», car ce libellé serait mieux adapté au sujet traité.

589. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande soutient le sous-amendement.
590. La membre gouvernementale du Brésil fait observer que la version anglaise de l'amendement ne rend pas compte de l'intention qui sous-tend la version espagnole originale, dans laquelle il n'est pas question de l'ensemble des politiques en vigueur ou à venir. Elle suggère de remplacer «devraient intégrer» par «devraient aligner de manière systématique».
591. La membre gouvernementale de l'Argentine confirme qu'il y a un problème de traduction et donne des précisions quant à l'objectif de l'amendement.
592. Quand la discussion reprend lors d'une séance ultérieure, le président présente une nouvelle traduction de l'amendement: «Les Membres devraient aligner les apprentissages de qualité sur leurs politiques en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi», le but étant de relier de manière systématique ces divers domaines d'action.
593. Le vice-président employeur propose un sous-amendement tendant à remplacer «aligner» par «promouvoir» et «sur leurs» par «dans le cadre de leurs». Le mot «promouvoir» a deux significations distinctes, toutes deux pertinentes: faire connaître quelque chose, mais aussi y attacher de l'importance. Cette seconde acception véhicule en outre l'idée qu'il faut inviter les Membres à donner la priorité aux apprentissages de qualité dans ces domaines d'action clés.
594. La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement consistant à faire figurer à la fois «aligner» et «promouvoir» dans la phrase. Il est important d'aligner les apprentissages de qualité sur le cadre général des politiques d'éducation, de formation professionnelle et de l'emploi. Elle peut accepter le verbe «promouvoir», mais il ne doit pas remplacer «aligner».
595. Le membre gouvernemental de l'Inde soutient le sous-amendement présenté par le vice-président employeur.
596. La membre gouvernementale de Singapour soutient également le sous-amendement du vice-président employeur consistant à n'utiliser que le verbe «promouvoir», qui est plus souple et donc mieux adapté à l'ensemble des apprentissages.
597. La membre gouvernementale des Philippines, s'exprimant également au nom de Singapour, appuie le sous-amendement du vice-président employeur, tendant à ne retenir que le verbe «promouvoir».
598. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, préfère le verbe «intégrer» qui figurait dans la version initiale aux verbes «aligner» ou «promouvoir»; il estime en effet que «promouvoir» a une portée beaucoup plus limitée qu'«intégrer». En outre, la traduction en français du verbe anglais «align» pose problème. L'orateur propose un autre sous-amendement visant à insérer «pertinentes» après «politiques».
599. La membre gouvernementale de l'Argentine approuve la formulation dans laquelle figurent les verbes «aligner» et «promouvoir». Elle approuve également le sous-amendement supplémentaire proposé par l'UE et ses États membres visant à insérer «pertinentes», mais elle n'est pas favorable à l'emploi du verbe «intégrer», qui laisse entendre qu'un cadre est nécessaire.
600. Le vice-président employeur soutient le sous-amendement supplémentaire proposé par l'UE et ses États membres. Le verbe «aligner» est trop fort. L'orateur pourrait, au besoin, soutenir la formulation «promouvoir et intégrer». Il pense en effet que les apprentissages devraient être intégrés dans les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi, mais ne devraient pas y être subordonnés, ce que donne à supposer le verbe «aligner».

- 601. La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'utilisation du seul verbe «promouvoir». Elle préfère conserver également le verbe «aligner» et demande au secrétariat de formuler des suggestions à cet égard. Elle propose également de remplacer «intégrer» par «incorporer».
- 602. Le représentant du Secrétaire général estime que la formulation la plus appropriée est «intégrer et promouvoir». Le verbe «aligner» signifie en effet qu'il faudrait adapter les politiques d'apprentissage aux politiques existantes.
- 603. Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Mali et du Soudan du Sud appuient la proposition du secrétariat.
- 604. L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouveau point est adopté.

Point 8

A.111

- 605. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un amendement consistant à insérer «avoir ou» après «Les Membres devraient», compte tenu de la situation de certains des États membres de l'UE.
- 606. Le vice-président employeur estime que l'amendement est inutile et demande au secrétariat des précisions au sujet du verbe «établir». Il croit savoir que, dans les instruments de l'OIT, ce terme désigne tant la mise en place initiale que le dispositif existant.
- 607. Le représentant du Secrétaire général confirme l'interprétation du vice-président employeur. Dans la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, par exemple, le verbe «établir» est employé pour dénoter aussi bien les modifications en cours que les évolutions ultérieures qui en découleront.
- 608. La vice-présidente travailleuse approuve la finalité de l'amendement.
- 609. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, remercie le secrétariat pour ses précisions et retire l'amendement.

A.98

- 610. Le vice-président employeur propose un amendement consistant à insérer «au moyen du dialogue social et de la coopération tripartite» après «établir un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité». Il affirme que le dialogue social et la coopération tripartite sont essentiels pour garantir le fonctionnement des systèmes d'apprentissage.
- 611. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, auquel elle préfère le texte initial. C'est aux États Membres qu'il incombe de décider du processus de mise en place du cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité.
- 612. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement, car le libellé proposé donne à supposer que l'établissement d'un cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité ne peut être réalisé que par la voie du dialogue social et de la coopération tripartite. Il fait observer que la deuxième phrase du point 8 est suffisamment explicite.
- 613. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran soutient l'amendement.
- 614. Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Inde ne soutiennent pas l'amendement et s'associent aux arguments de l'UE et de ses États membres.

- 615.** L'amendement est retiré.

A.127

- 616.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, appuyée par le membre gouvernemental du Chili, présente un amendement consistant à insérer «et les intermédiaires» après «et de travailleurs». Elle souligne que les intermédiaires jouent un rôle important dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de systèmes d'apprentissage de qualité.
- 617.** La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement et fait observer que la responsabilité en la matière incombe aux gouvernements, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les intermédiaires n'ont pas à intervenir dans ce domaine.
- 618.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas l'amendement.
- 619.** L'amendement n'est pas adopté.

A.143

- 620.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à insérer «et du cadre réglementaire pour des» avant «apprentissages de qualité», à la fin du point 8, car il est important de faire en sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la conception du cadre réglementaire.
- 621.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 622.** Le membre gouvernemental du Bangladesh n'est pas favorable à l'amendement, car la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'établissement du cadre réglementaire relève de la Constitution de chaque pays.
- 623.** Le membre gouvernemental de l'Inde n'appuie pas l'amendement, qu'il juge superflu.
- 624.** L'amendement est adopté.

A.161

- 625.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement visant à scinder le point 8 en deux alinéas *a)* et *b)*. Après la phrase d'introduction, «Les Membres devraient établir», l'alinéa *a)* conserverait la version originale du point 8 et l'alinéa *b)* serait libellé comme suit: «un cadre national de qualifications pour faciliter la classification et la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre des apprentissages». L'orateur fait observer que le texte ajouté permet de préciser un aspect important du fonctionnement du cadre des apprentissages.
- 626.** Le vice-président employeur souscrit à l'argument du groupe de l'Afrique relatif aux cadres nationaux de qualifications. Il présente un sous-amendement à l'alinéa *b)* proposé, libellé comme suit: «des cadres ou des systèmes nationaux de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages».
- 627.** La vice-présidente travailleuse approuve la finalité de l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. Elle indique toutefois que le fait de mentionner le cadre réglementaire et le cadre ou système national de qualifications dans une

seule et même phrase soulève une question de fond. Elle demande que la formulation soit améliorée.

- 628. Les membres gouvernementaux du Mali, de la Namibie et du Soudan du Sud, ainsi que le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 629. Les membres gouvernementaux du Brésil, de la Nouvelle-Zélande et de Singapour, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas l'amendement, auquel ils préfèrent le libellé initial.
- 630. Le membre gouvernemental du Canada, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, propose que l'alinéa *b)* constitue un nouveau point.
- 631. La membre gouvernementale du Brésil propose un autre sous-amendement visant à supprimer l'adjectif «nationaux», sachant que, dans les pays fédéraux, les qualifications et les cadres ne sont pas tous déterminés au niveau national.
- 632. Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, du Chili et des États-Unis, le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la vice-présidente travailleuse souscrivent au nouveau sous-amendement.
- 633. Le vice-président employeur émet des réserves quant à la suppression du qualificatif «nationaux», et souligne l'intérêt d'un système national de qualifications homogène, qui garantisse notamment la transférabilité des certificats de compétence entre les instances infranationales. Si le texte doit constituer un point distinct, l'orateur suggère de mentionner le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les deux points.
- 634. Le membre gouvernemental du Malawi est favorable au maintien de l'adjectif «nationaux» et précise à cet égard qu'un cadre national de qualifications améliore la reconnaissance des compétences et indique clairement aux apprentis la voie à suivre pour progresser.
- 635. Le représentant du Secrétaire général propose pour le point 8 une nouvelle formulation qui combine les deux alinéas ou points envisagés: «Les Membres devraient établir des cadres réglementaires pour des apprentissages de qualité, ainsi que des cadres ou des systèmes de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des systèmes, des politiques, des programmes et des cadres en matière d'apprentissages de qualité».
- 636. Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent la formulation proposée.
- 637. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 638. Le point 8 est adopté tel que modifié.

Point 9

A.153

- 639. La membre gouvernementale de l'Argentine présente un amendement tendant à supprimer le point 9, car les éléments essentiels de ce point figurent déjà dans le point 10.
- 640. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement et souligne le rôle important que jouent les autorités chargées de réglementer les apprentissages.

- 641. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas non plus l'amendement et préfère le texte initial, car les points 8, 9 et 10 définissent les différentes étapes du processus de réglementation des apprentissages.
- 642. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, s'associe aux propos des deux vice-présidents et insiste sur le rôle crucial des autorités désignées en matière d'apprentissages.
- 643. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran ne soutient pas l'amendement.
- 644. La membre gouvernementale de l'Argentine précise une fois de plus la finalité de l'amendement, ainsi que l'intention qui le sous-tend. Toutefois, faute de soutien de la part des membres de la commission, elle retire l'amendement.
- 645. Un autre amendement (A.112) est retiré.

A.128

- 646. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran, appuyée par le groupe des employeurs, présente un amendement visant à remplacer «une ou plusieurs autorités» par «une autorité» – et à accorder le reste de la phrase au singulier –, au motif qu'une autorité unique chargée de garantir la cohérence, l'unité et la compatibilité permettra d'aboutir à de meilleurs résultats pour les apprenants, les entreprises du système éducatif et la communauté dans son ensemble.
- 647. Le vice-président employeur appuie l'amendement, dont l'objectif est de faire du document un instrument ambitieux. La cohérence et l'unité réglementaires et institutionnelles sont en effet nécessaires pour améliorer les résultats des apprenants et des entreprises. Une autorité administrative unique contribuerait à la réalisation de cet objectif.
- 648. La vice-présidente travailleuse déclare que le fait de désigner une autorité unique peut effectivement encourager la cohérence; cependant, elle souhaite connaître le point de vue des membres gouvernementaux.
- 649. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux de l'Inde et de Singapour disent préférer le texte initial, car la formulation «une ou plusieurs» est moins restrictive et n'implique pas la nécessité de mettre en place d'autres autorités.
- 650. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit lui aussi préférer le libellé initial. Il fait observer que le choix de mentionner «une autorité» au lieu de «une ou plusieurs autorités» dépend du dispositif institutionnel de chaque pays. Un État fédéral, par exemple, préférera «des autorités» à «une autorité». Le groupe de l'Afrique n'a pas d'avis tranché sur la question.
- 651. La membre gouvernementale du Malawi appuie les vues du groupe de l'Afrique et dit préférer le texte initial. Elle constate que le terme «autorités» serait plus approprié, en particulier dans le cadre des conseils de compétences, où il est fréquent que plusieurs autorités soient représentées.
- 652. Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, dit préférer lui aussi le libellé initial.
- 653. La vice-présidente travailleuse préfère le texte initial, mais fait remarquer que la cohérence entre plusieurs autorités est un facteur important à prendre en considération.

- 654.** Le vice-président employeur préfère le texte initial, mais remercie la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran d'avoir présenté cet amendement, qui a donné lieu à des échanges très constructifs.
- 655.** Dans le souci de parvenir à un consensus, l'amendement est retiré.

A.136

- 656.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada et du Royaume-Uni, propose un amendement visant à ajouter «gouvernementales» après «autorités», et à remplacer «au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées» par «, qui solliciteront auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs des conseils et des avis au sujet des politiques et des réglementations en vigueur et des tendances du moment en matière d'apprentissage». Il note que la réglementation est une fonction essentiellement gouvernementale et que, dans son pays, ce sont les organismes de réglementation gouvernementaux qui sont les plus compétents pour gérer les systèmes d'apprentissage. En ce qui concerne la deuxième partie de l'amendement, l'orateur reconnaît que, pour que les systèmes d'apprentissage aient un impact optimal, il est nécessaire de solliciter les conseils et les avis des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 657.** La vice-présidente travailleuse préfère le libellé initial, mais se dit disposée à appuyer l'ajout de «gouvernementales» après «autorités». En revanche, elle n'est pas favorable à la deuxième partie de l'amendement et note que l'expression «solliciter des avis» est insuffisante, car elle n'est pas nécessairement synonyme de représentation effective des employeurs et des travailleurs.
- 658.** Le membre gouvernemental de l'Inde partage les préoccupations manifestées par le groupe des employeurs. Si des autorités indépendantes peuvent être considérées comme «gouvernementales», alors l'Inde est disposée à appuyer l'ajout de l'adjectif après «autorités». L'orateur demande au secrétariat d'apporter des éclaircissements sur cette question. Il propose aussi un sous-amendement tendant à supprimer «en vigueur» et «du moment», car ces formulations sous-entendent que des conseils et des avis sont sollicités seulement au sujet des politiques et tendances du moment en matière d'apprentissages, ce qui exclut les politiques passées et futures.
- 659.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie l'amendement et fait observer que les autorités de réglementation appropriées sont effectivement «gouvernementales». C'est le gouvernement qui doit assumer le rôle de chef de file, en sollicitant dans le même temps les avis et les conseils des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 660.** Le membre gouvernemental des États-Unis précise que l'expression «autorités gouvernementales» englobe les entités indépendantes et autonomes désignées comme autorités de réglementation dans un pays donné. Il propose un nouveau sous-amendement visant à remplacer «gouvernementales» par «appropriées» pour répondre aux préoccupations exprimées par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Il demande au secrétariat de fournir davantage de précisions sur ce point. L'orateur soutient le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de l'Inde, qui consiste à supprimer «en vigueur» et «du moment».
- 661.** La membre gouvernementale de Singapour appuie les sous-amendements proposés par le groupe des employeurs et le membre gouvernemental des États-Unis.
- 662.** Le représentant du Secrétaire général explique qu'étant donné que l'alinéa commence par «Les Membres devraient mettre en place» et qu'en l'occurrence lesdits Membres sont des

gouvernements, ce sont nécessairement des «autorités gouvernementales» qu'ils mettront en place. Il conclut donc qu'il est superflu d'ajouter «gouvernementales» après «autorités».

- 663. La vice-présidente travailleuse préfère le texte initial et n'appuie pas la deuxième partie de l'amendement telle que sous-amendée. Pour ce qui est de l'ajout de «gouvernementales» ou de «appropriées», elle relève que, compte tenu de l'explication fournie par le secrétariat, le terme «autorités» suffit. Elle rappelle que la représentation est le point essentiel et qu'elle ne se résume pas à «solliciter des conseils et des avis» auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 664. Le vice-président employeur partage le point de vue du groupe des travailleurs et rappelle que, pour élaborer et mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité dans les États Membres, il est important que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient dûment représentées.
- 665. Dans un esprit de consensus, l'amendement est retiré.

A.160

- 666. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement à l'effet d'ajouter «ou commissions» après «plusieurs autorités», ainsi qu'un sous-amendement visant à insérer «y compris des conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences» après «réglementer les apprentissages». Il explique que ces conseils favorisent la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que le dialogue social dans les systèmes d'apprentissage; l'intention est donc la même que celle de l'amendement proposé par le groupe des employeurs (A.100).
- 667. Le vice-président employeur indique que, compte tenu des précisions que le représentant du Secrétaire général a apportées sur l'acception du terme «autorités», il ne souscrit pas à l'ajout des mots «ou commissions». Il appuie en revanche le sous-amendement, car il considère particulièrement utile d'ajouter une référence aux conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences, bien qu'il ne soit pas nécessairement d'accord avec les raisons données par le groupe de l'Afrique. Lorsqu'ils bénéficient du soutien institutionnel nécessaire pour assurer la continuité de leurs travaux, les conseils sectoriels sur les compétences peuvent être des structures très utiles et bien considérées. Toutefois, l'orateur estime que ce sous-amendement ne répond pas aux attentes qui ont incité le groupe des employeurs à soumettre son amendement; en effet, l'action des conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences ne couvre pas l'ensemble des domaines dans lesquels les autorités devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne le fonctionnement des systèmes d'apprentissage. L'objectif du groupe des employeurs est de garantir que les partenaires sociaux soient représentés aux plus hauts niveaux.
- 668. La vice-présidente travailleuse partage l'avis du groupe des employeurs quant à l'ajout des mots «ou commissions», et préfère le texte initial. En ce qui concerne le sous-amendement, le groupe des travailleurs est tout à fait disposé à inclure une référence aux conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences, mais n'est pas sûr que ces conseils jouent un rôle dans la réglementation des apprentissages, comme le laisse entendre le libellé proposé.
- 669. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne souscrit pas au sous-amendement du groupe de l'Afrique tendant à inclure une référence aux conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences. Il estime en effet que cette référence est trop spécifique et qu'elle n'a pas sa place à cet endroit du texte. L'UE et ses États membres pourraient accepter d'ajouter les mots «ou commissions», mais pensent que ce passage pourrait être reformulé. L'orateur demande au groupe de l'Afrique de préciser ce qu'il entend par là.

- 670.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que son groupe est disposé à retirer les mots «ou commissions», mais insiste sur la nécessité de faire référence aux conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences, qui constituent un soutien de second niveau essentiel aux cadres réglementaires.
- 671.** Les membres gouvernementaux du Brésil, de l'Inde et de la Türkiye n'adhèrent pas à l'amendement, pour les mêmes raisons que celles évoquées par l'UE et ses États membres. Le membre gouvernemental de l'Inde estime que le libellé laisse entendre que les États Membres devraient créer une ou plusieurs autorités chargées de promouvoir et de réglementer les apprentissages, y compris des conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences.
- 672.** La membre gouvernementale du Malawi souscrit à l'amendement tel que sous-amendé. Les conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences ne sont certes pas des organismes de réglementation de niveau supérieur, mais la réglementation se fait à plusieurs niveaux.
- 673.** La membre gouvernementale de l'Égypte partage l'avis du groupe de l'Afrique selon lequel il faudrait clairement préciser que l'organisme de réglementation est chargé d'examiner les contrats pour des apprentissages de qualité et d'aider les autres organes à s'acquitter de leurs obligations.
- 674.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda partage lui aussi la position du groupe de l'Afrique et note que les apprentissages sont un type de formation en milieu de travail dont les employeurs ont l'initiative. Les conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences jouent un rôle de premier plan, y compris en matière d'élaboration des normes et de réglementation des apprentissages. En ajoutant une référence à ces conseils, on ne fait que mentionner une autorité de réglementation supplémentaire.
- 675.** Le vice-président employeur explique que le rôle des autorités de réglementation ne se limite pas forcément à réglementer, et qu'il peut aussi consister à coordonner et à appuyer la mise en œuvre d'apprentissages de qualité, comme suggéré dans un autre amendement soumis par son groupe (A.99). Les conseils professionnels sur les compétences peuvent aussi intervenir dans ce contexte.
- 676.** La vice-présidente travailleuse répète qu'elle soutient la création de conseils sectoriels sur les compétences, mais qu'elle n'est pas convaincue que cette référence s'insère bien au point 9, axé sur la réglementation. Le groupe des travailleurs propose que ces conseils soient mentionnés dans une autre partie du texte.
- 677.** À la lumière des observations formulées, l'amendement tendant à insérer «ou commissions» est retiré, étant entendu qu'un sous-amendement visant à ajouter une référence aux «conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences» sera proposé dans une autre partie des conclusions.

A.113

- 678.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un amendement à l'effet d'ajouter «, dans leur cadre législatif,» après «désigner» et «superviser et de» avant «réglementer», au motif que la supervision est une composante essentielle des apprentissages de qualité et que les fonctions de supervision et de réglementation devraient s'inscrire dans le cadre législatif.
- 679.** La vice-présidente travailleuse est favorable à l'ajout du verbe «superviser», car des fonctions de supervision et une réglementation plus stricte seraient utiles, mais elle n'est pas favorable à l'ajout des mots «dans leur cadre législatif». En effet, il est déjà sous-entendu que chaque État Membre met en place ou désigne une ou plusieurs autorités conformément à ce que prévoit son cadre législatif.

680. Le membre gouvernemental des États-Unis souscrit à l'amendement, qui apporte des précisions nécessaires.
681. Les membres gouvernementaux de l'Inde et de Singapour souscrivent à l'ajout du verbe «superviser», mais pas à l'autre partie de l'amendement, qui est trop prescriptive. En effet, la supervision et la réglementation peuvent s'effectuer par d'autres moyens, qui ne s'inscrivent pas nécessairement dans le cadre législatif.
682. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'adhère pas à l'amendement au motif que la supervision est incluse dans la réglementation.
683. Le vice-président employeur souscrit à la partie de l'amendement tendant à ajouter «, dans leur cadre législatif,», qui permettrait d'incorporer les notions d'éventualité et de variabilité de la pratique dans l'instrument. Il propose un sous-amendement visant à remplacer «supervising» par «overseeing» dans la version anglaise, car il juge ce terme plus constructif, plus approprié et moins paternaliste.
684. La vice-présidente travailleuse répète que la partie de l'amendement relative au cadre législatif n'est pas nécessaire, et rappelle que non seulement l'élaboration et la mise en place du système, mais aussi le suivi et l'évaluation, et donc la supervision, s'inscrivent dans le cadre réglementaire.
685. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, n'adhère pas au sous-amendement, lui préférant le libellé initial. Le fait de remplacer «supervising» par «overseeing» placerait le gouvernement dans un rôle d'observateur plus que de régulateur.
686. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, demande au secrétariat d'indiquer si l'ajout d'une référence au cadre législatif des États Membres améliorerait le texte initial. Il propose un autre sous-amendement à l'effet de remplacer «superviser» par «suivre», pour reprendre ce qui est déjà utilisé au point 17 des conclusions proposées.
687. Le représentant du Secrétaire général explique que si les mots «dans leur cadre législatif» ne nuiraient pas au texte, ils ne sont toutefois pas nécessaires, car les États Membres ne peuvent rien faire en dehors de leur cadre législatif; ils doivent passer soit par la procédure législative, soit par la législation secondaire, soit par des délégations de pouvoirs.
688. La membre gouvernementale du Brésil souscrit au sous-amendement proposé par l'UE et ses États membres, mais pas à l'insertion de «, dans leur cadre législatif,».
689. Le membre gouvernemental du Cameroun n'adhère pas à l'amendement, au motif que la notion de réglementation comprend le suivi, la supervision et la surveillance.
690. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, remercie le secrétariat d'avoir expliqué que l'ajout faisait redondance, demande que cette explication soit consignée dans le compte rendu des travaux et retire l'amendement tendant à ajouter «, dans leur cadre législatif,».
691. La vice-présidente travailleuse préfère «supervising» à «overseeing», dans la version anglaise, parce que la fonction de réglementation n'est qu'une partie de la fonction de supervision de l'ensemble du dispositif.
692. Le vice-président employeur estime que «superviser» et «suivre» ont des significations similaires, mais penche néanmoins pour «suivre». Toutefois, compte tenu de l'argument avancé par le groupe de l'Afrique selon lequel le terme «réglementer» recouvrirait toutes ces fonctions, le groupe des employeurs retire son appui à l'amendement.

- 693. Le membre gouvernemental de la Namibie adhère à la position du groupe de l'Afrique tendant à conserver le libellé initial proposé par le Bureau.
- 694. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, demande au secrétariat de préciser si la réglementation englobe aussi la supervision.
- 695. Le représentant du Secrétaire général répond que, d'après son expérience personnelle dans l'administration publique, la réglementation comprend le suivi et la supervision.
- 696. L'amendement n'est pas adopté.

A.99

- 697. Le vice-président employeur présente un amendement tendant à remplacer, après «réglementer», les mots «les apprentissages» par «, de coordonner et d'appuyer la mise en œuvre d'apprentissages de qualité». Le concept de réglementation ne couvre pas la coordination des différents éléments d'un système d'apprentissage, qui est pourtant essentielle.
- 698. La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement, car les fonctions de coordination et de mise en œuvre d'apprentissages de qualité sont fondamentales.
- 699. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et la membre gouvernementale de Singapour ne souscrivent pas à l'amendement. La mise en œuvre d'apprentissages de qualité ne devrait pas dépendre uniquement de l'autorité de réglementation désignée; elle devrait être le fruit d'un effort collectif de tous les secteurs, ce que ne reflète pas l'amendement proposé.
- 700. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, approuve l'accent qui est mis sur la coordination, mais estime que d'autres termes caractérisant la nature du cadre réglementaire pourraient aussi être utilisés.
- 701. Les membres gouvernementaux de l'Australie, des États-Unis et de la Suisse soutiennent l'amendement pour les mêmes raisons que celles données par les groupes des employeurs et des travailleurs.
- 702. Le membre gouvernemental de l'Ouganda n'appuie pas l'amendement. Le secrétariat a expliqué que la réglementation couvrirait la supervision; l'orateur estime de ce fait que la coordination est l'une des nombreuses fonctions relevant de la supervision, et qu'il est donc inutile d'y faire explicitement référence.
- 703. Le membre gouvernemental de l'Inde demande si la notion de réglementation englobe bien celles de supervision, de mise en œuvre et d'appui.
- 704. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, du Burkina Faso, du Cameroun et de l'Égypte ne souscrivent pas à l'amendement.
- 705. Compte tenu des questions soulevées concernant la réglementation et ses limites, ainsi que de l'absence de soutien de la part des membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleuse juge qu'il serait préférable de s'en tenir au texte initial.
- 706. L'amendement n'est pas adopté.

A.100 et A.114

- 707. Le vice-président employeur présente un amendement tendant à insérer le membre de phrase «ou consultées de manière systématique» après «représentées». En effet, les organisations

d'employeurs et de travailleurs ne pouvant pas toujours être représentées auprès des autorités gouvernementales, il faudrait, lorsqu'elles ne le sont pas, qu'elles soient consultées et puissent ainsi contribuer de manière constructive aux systèmes d'apprentissage.

- 708.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à remplacer «représentées» par «associées». Le but de cet amendement est d'élargir le champ des possibilités de coopération avec les partenaires sociaux.
- 709.** La vice-présidente travailleuse déclare préférer le texte initial, car le terme «représentées» englobe toutes les autres formes de consultation ou de participation, alors que les termes «consultées» ou «associées» ne comprennent pas nécessairement la représentation.
- 710.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie lui aussi le texte initial.
- 711.** L'amendement proposé par le groupe des employeurs est retiré.
- 712.** L'amendement proposé par l'UE et ses États membres n'est pas adopté.
- 713.** Le point 9 est adopté sans modification.

Point 10

- 714.** Compte tenu des discussions menées au titre du point 9 au sujet des propositions visant à insérer les mots «gouvernementales» et «ou commissions», deux amendements au point 10 ayant le même objet (A.137 et A.159) sont retirés.

A.145

- 715.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer le membre de phrase «, soient financées de manière adéquate» après «responsabilités clairement définies». L'expérience a montré que les autorités de réglementation n'étaient pas toujours financées de manière adéquate, ce qui les empêchait de s'acquitter convenablement de leurs devoirs et obligations. Il est donc important de mentionner expressément ce point dans le texte.
- 716.** Le vice-président employeur, la membre gouvernementale du Brésil et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement.
- 717.** L'amendement est adopté.
- 718.** Un amendement du groupe des employeurs (A.101) est retiré.

A.102

- 719.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à insérer «et de coordonner» après «réglementer». Certains pourront objecter que le rôle de coordination est implicitement compris dans la notion de réglementation, mais il est nécessaire de le mentionner expressément afin de fournir des orientations claires à ceux qui utiliseront le cadre réglementaire au niveau national.
- 720.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, celui-ci s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas l'amendement, car le fait que la liste du texte initial englobe déjà la coordination a déjà été discuté. L'oratrice exprime donc sa préférence pour texte initial rédigé par le Bureau.
- 721.** La membre gouvernementale de la Suisse appuie l'amendement.

- 722.** Le membre gouvernemental de l'Inde ne soutient pas l'amendement, pour les raisons exposées par la vice-présidente travailleuse, et rappelle qu'un amendement similaire (A.99) n'a pas été adopté pour le même motif.
- 723.** Le vice-président employeur retire l'amendement et demande que le compte rendu des travaux mentionne que les États Membres reconnaissent clairement que la coordination est implicitement contenue dans l'idée de réglementation.
- 724.** Le point 10 est adopté tel que modifié.

Point 11, texte introductif

A.146

- 725.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer le membre de phrase «veiller à ce que ces autorités compétentes adoptent» après «Les Membres devraient» par souci de cohérence avec le libellé du point 10, qui énonce les responsabilités des autorités compétentes, autorités auxquelles il incombe de définir la procédure visant à déterminer les professions se prêtant à des apprentissages de qualité qui est décrite dans la phrase à l'examen.
- 726.** Le vice-président employeur ne s'oppose pas à l'amendement, mais craint qu'il ne rende le texte ambigu. Il signale que son groupe a déposé un autre amendement à ce sujet (A.103).
- 727.** Le membre gouvernemental de l'Inde, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que la membre gouvernementale du Brésil n'appuient pas l'amendement.
- 728.** L'amendement est retiré.
- 729.** Un autre amendement (A.115) est retiré.

A.103

- 730.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à insérer le mot «tripartite» après «procédure», car il est essentiel que les autorités nationales collaborent avec les représentants des employeurs et des travailleurs pour déterminer si une profession se prête à des apprentissages. Il explique que les métiers spécialisés exigent excellence et rigueur, ce qui suppose une grande responsabilité. Il importe que l'accès aux apprentissages ne soit pas uniquement du ressort du gouvernement ou des enseignants. Ceux-ci doivent impérativement collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de définir, d'un commun accord, avec elles les apprentissages qui conviennent le mieux pour l'acquisition de certains ensembles de compétences.
- 731.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement. Elle met toutefois en garde contre l'utilisation du mot «tripartite» et propose un sous-amendement tendant à insérer «à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs» après «procédure».
- 732.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran appuie l'amendement.
- 733.** Le vice-président employeur se dit favorable au sous-amendement.
- 734.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient le sous-amendement, mais propose de placer le membre de phrase ajouté après «apprentissage de qualité».

- 735. Le vice-président employeur exprime sa préférence pour la proposition du groupe des travailleurs.
- 736. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, déclare qu'il ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 737. Le membre gouvernemental des États-Unis et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient le sous-amendement.
- 738. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.130

- 739. Le membre gouvernemental du Canada, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental des États-Unis, propose un amendement visant à ajouter «un métier qualifié ou» avant «une profession». Dans certains États et territoires, chaque métier qualifié ou profession fait l'objet d'une réglementation spécifique et distincte.
- 740. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 741. Le vice-président employeur invite à la prudence, car l'utilisation de l'expression «métier qualifié» risque de limiter la palette d'emplois considérés comme se prêtant aux apprentissages et d'exclure les nouvelles professions qui pourraient apparaître à l'avenir. Il propose un sous-amendement consistant à ajouter «domaine» après «métier qualifié», de sorte que le membre de phrase se lirait comme suit: «un métier qualifié, un domaine ou».
- 742. La vice-présidente travailleuse dit comprendre l'argument avancé par le vice-président employeur, mais ajoute que l'on pourrait peut-être trouver un autre mot que «domaine».
- 743. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, exprime des doutes quant à la pertinence du terme «métier qualifié» de nos jours et demande l'avis du secrétariat.
- 744. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas le sous-amendement.
- 745. Le représentant du Secrétaire général indique que l'expression «skilled trade» est couramment utilisée en anglais.
- 746. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de l'Australie expriment leur préférence pour le texte initial.
- 747. Soucieux de ne pas bloquer la discussion, le vice-président employeur retire le sous-amendement.
- 748. L'amendement est adopté.
- 749. Les amendements visant à insérer «ce métier qualifié ou» avant «cette profession» aux alinéas *a)* et *d)* du point 11 (A.131 et A.133) sont également adoptés.
- 750. Le texte introductif du point 11 est adopté tel que modifié.

Point 11 a)

- 751. Un amendement proposé par la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran visant à insérer «et les acquis» après «compétences» (A.129) n'est pas retenu, faute d'appui.
- 752. Le point 11, alinéa *a)*, est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa a)

A.139

- 753.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom de la Suisse, présente un amendement consistant à insérer après l'alinéa a) un nouvel alinéa libellé comme suit: «les connaissances spécialisées que possèdent les organisations d'employeurs et de travailleurs sur la profession, la formation et le marché du travail;». Il s'agit là d'un élément important, car la procédure visant à déterminer si une profession se prête à un apprentissage de qualité exige souvent la participation et la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui possèdent des connaissances spécialisées dans le domaine et peuvent donner des indications sur la question de savoir si l'apprentissage est un moyen efficace ou indiqué pour acquérir des compétences professionnelles. Cela va dans le sens de l'orientation générale de l'instrument, et notamment de son point 8.
- 754.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement.
- 755.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Brésil n'appuient pas l'amendement dans la mesure où l'importance de la consultation des partenaires sociaux est déjà mentionnée dans le texte introductif.
- 756.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite soutient l'amendement, mais reconnaît que cela reviendrait à répéter la même idée que celle exprimée dans le texte introductif.
- 757.** Le vice-président employeur relève que le texte introductif porte uniquement sur la procédure devant être adoptée par les Membres, non sur le fond. Les membres gouvernementaux des États-Unis et de la Suisse ont mis en évidence l'un des facteurs clés à prendre en compte, à savoir les connaissances spécialisées des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 758.** La vice-présidente travailleuse prend acte des points soulevés pendant la discussion, mais fait observer que le texte initial est fluide et mentionne déjà la nécessité d'adopter une procédure qui tienne compte des connaissances spécialisées des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, le texte qui sera adopté à la 110^e session de la Conférence n'étant pas le texte définitif, elle est disposée à soutenir l'amendement.
- 759.** Dans un esprit de consensus, le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se disent également disposés à appuyer l'amendement.
- 760.** Le membre gouvernemental de l'Australie soutient l'amendement.
- 761.** L'amendement et le nouvel alinéa sont adoptés.

Point 11 b) et c)

- 762.** Aucun amendement aux alinéas b) et c) du point 11 n'ayant été soumis, ceux-ci sont adoptés.

Point 11 d)

A.116

- 763.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à supprimer «et le potentiel d'emploi» avant «besoins actuels et futurs dans cette profession». Il demande des éclaircissements au secrétariat afin de savoir si la

notion de «potentiel d'emploi» n'est pas implicitement comprise dans le terme «besoins de compétences actuels et futurs». L'orateur propose également un sous-amendement ayant pour objet d'insérer «et le large éventail de domaines professionnels émergents et de nouveaux processus de production et services», libellé tiré d'un amendement du groupe des employeurs (A.109), avant les mots «dans ce métier qualifié ou cette profession».

- 764.** Le vice-président employeur remercie l'UE et ses États membres d'avoir élaboré une proposition constructive à partir de l'amendement soumis par son groupe. Il soutient le sous-amendement, mais propose de mettre un point après «de production et services», car l'ajout des mots «dans ce métier qualifié ou cette profession» à la fin de la phrase aurait pour effet de limiter le champ d'application de l'instrument. Ainsi modifiée, la formulation serait cohérente avec le texte introductif du point 11 et permettrait de tenir compte des besoins de compétences actuels et futurs ainsi que du large éventail de domaines professionnels émergents et de nouveaux processus de production et services. En ce qui concerne la suppression du membre de phrase «et le potentiel d'emploi», l'orateur souhaite entendre les éclaircissements du secrétariat avant de se prononcer.
- 765.** La vice-présidente travailleuse dit qu'elle aussi souhaiterait entendre d'abord les précisions du secrétariat. Elle n'est pas favorable au sous-amendement, car elle estime que le libellé proposé n'a pas sa place dans l'alinéa.
- 766.** Le représentant du Secrétaire général précise que la notion de «potentiel d'emploi» est déjà comprise dans l'expression «besoins de compétences futurs».
- 767.** À la lumière des explications fournies par le secrétariat, la vice-présidente travailleuse ainsi que le membre gouvernemental de l'Inde et le membre gouvernemental d'Oman, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, disent qu'ils préfèrent s'en tenir au texte initial et n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 768.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, exprime lui aussi sa préférence pour le texte initial et fait remarquer que l'ajout du membre de phrase «et le large éventail de domaines professionnels émergents et de nouveaux processus de production et services» pourrait inciter à compléter l'énumération en y ajoutant d'autres éléments pertinents tels que le changement climatique. Il serait donc préférable de s'en tenir au texte initial.
- 769.** Le vice-président employeur dit qu'il serait lui aussi d'accord pour conserver le texte initial. Il invite toutefois les membres de la commission à garder à l'esprit la teneur des échanges menés dans le cadre de la discussion du sous-amendement, car il espère y revenir au moment de l'examen de l'amendement présenté par son groupe (A.104). Il serait regrettable de rejeter des propositions qui contribuent à clarifier le texte simplement parce qu'elles entraîneraient des répétitions ou auraient d'autres incidences, car la clarté est essentielle pour tous ceux qui pourront être amenés à appliquer la recommandation.
- 770.** Dans un esprit de consensus, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire le sous-amendement.
- 771.** L'amendement n'est pas adopté.

A.104

- 772.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «le large éventail de domaines professionnels émergents et de nouveaux processus de production et services». Il explique que, dès lors que l'on reconnaît qu'une profession se prête aux apprentissages, il convient de tenir compte de la manière dont le monde du travail évolue. Ainsi, dans des domaines déjà ouverts aux apprentissages, un niveau de

qualifications plus élevé pourra être attendu, tandis que, dans d'autres domaines où, traditionnellement, le niveau de qualifications requis est moindre, les apprentissages pourront se développer avec le temps. L'amendement proposé vise à inscrire la procédure mentionnée dans le texte introductif du point 11 dans une perspective plus large.

- 773.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable à l'ajout du membre de phrase «le large éventail de domaines professionnels émergents», car l'émergence de ces domaines pourra avoir des incidences sur les besoins de compétences actuels et futurs mentionnés à l'alinéa *d*). Son groupe n'est en revanche pas favorable à l'ajout de «et de nouveaux processus de production et services», car le mot «nouveaux» aurait pour effet d'inscrire l'instrument dans une temporalité limitée. Plutôt que de s'intéresser au détail des processus de production proprement dits, il conviendrait de se concentrer sur les professions dans leur globalité.
- 774.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement.
- 775.** Pour répondre à la préoccupation exprimée par la vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur propose un sous-amendement tendant à remplacer «de nouveaux processus de production et services» par «l'évolution des processus de production et des services». L'alinéa se lirait alors comme suit: «le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services».
- 776.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de l'Australie soutiennent le sous-amendement.
- 777.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement, auquel il préfère le texte initial. Les questions relatives aux domaines professionnels émergents ont déjà été examinées. L'évolution des processus de production et des services n'est que l'un des facteurs qui influent sur les besoins de compétences; il n'est donc pas approprié d'en faire mention dans le texte.
- 778.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 779.** Le point 11, alinéa *d*), est adopté tel que modifié.
- 780.** Le point 11 est adopté tel que modifié.

Point 12, texte introductif

A.140 et A.117

- 781.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada, présente un amendement consistant à insérer «, en prenant des mesures conformément à leur législation nationale et, le cas échéant, infranationale,» après «apprentissage de qualité». Les États Membres ne disposent pas tous d'une législation en matière d'apprentissages définissant, par profession, les différents critères pour des apprentissages de qualité énumérés au point 12. Dans de nombreux pays, différentes lois et pratiques traitent de ces questions. L'amendement vise donc à tenir compte de la diversité des situations nationales. L'orateur propose un sous-amendement tendant à remplacer «leur législation nationale» par «leurs législation et pratique nationales», intégrant ainsi dans la proposition à l'examen un amendement similaire (A.117) présenté par l'UE et ses États Membres.
- 782.** La membre gouvernementale du Canada demande au secrétariat de préciser s'il faut comprendre l'adjectif «nationales» comme faisant référence aux autorités compétentes; si tel est le cas, il n'est pas nécessaire de mentionner la législation infranationale.

- 783.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement tel que sous-amendé, car il va dans le même sens que l'amendement présenté par son groupe (A.117).
- 784.** En réponse à la question soulevée par la membre gouvernementale du Canada, le représentant du Secrétaire général indique que, pour le secrétariat, le terme «législation nationale» ou «pratique nationale» renvoie au pays tout entier et englobe donc aussi bien les lois fédérales que les lois applicables à l'échelle des provinces et des territoires. Sur cette base, une référence à la législation «infranationale» ne semble pas indispensable, car cette législation fait partie intégrante du système national.
- 785.** Le vice-président employeur appuie l'amendement tel que sous-amendé et dit qu'il n'est pas nécessaire de supprimer la référence à la législation infranationale. Les conclusions concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021) font référence à «de[s] politiques et de[s] stratégies nationales et, s'il y a lieu, infranationales qui soient intégrées et coordonnées».
- 786.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Elle estime que la référence à la législation nationale ou infranationale n'est pas nécessaire étant donné que l'instrument prendra la forme d'une recommandation et qu'il ne pourra donc être mis en œuvre que conformément à la législation et à la pratique nationales. En outre, la référence à la législation infranationale n'enverrait pas le bon signal à la communauté internationale, l'objectif étant que la recommandation soit appliquée largement et au plus haut niveau.
- 787.** La membre gouvernementale de Singapour soutient les deux amendements (A.140 et A.117), mais a une préférence pour celui présenté par l'UE et ses États Membres.
- 788.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit préférer le texte initial pour les raisons avancées par la vice-présidente travailleuse. Il n'est pas nécessaire que le libellé proposé figure au point 12, car le point 6 dispose déjà que «[l]es Membres peuvent donner effet aux dispositions de l'instrument par voie de législation nationale, [...] ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales».
- 789.** Le membre gouvernemental de l'Inde dit avoir une préférence pour le texte du Bureau. Il ressort des précisions apportées par le représentant du Secrétaire général que, par définition, les États Membres devront prendre des mesures conformes à leur législation nationale. Le libellé proposé serait donc redondant.
- 790.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuie l'amendement. En ce qui concerne la préoccupation soulevée par la vice-présidente travailleuse quant au risque d'envoyer un mauvais signal à la communauté internationale, l'orateur estime que chaque région et chaque pays a ses propres règles.
- 791.** Le membre gouvernemental des États-Unis déclare que, bien que redondant, le libellé proposé permettrait d'indiquer clairement que les dispositions figurant sous le point 12 devraient être compatibles avec la législation applicable, ce qui serait une précision utile pour les multiples acteurs appelés à appliquer la recommandation.
- 792.** Le vice-président employeur convient que l'ajout proposé améliorerait le texte. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 195 contiennent des libellés similaires. Il importe de reconnaître les situations et les réalités différentes qui existent dans les pays.

- 793.** La vice-présidente travailleuse demande des éclaircissements au secrétariat quant au point de savoir si d'autres instruments comportent des libellés similaires.
- 794.** Le Conseiller juridique précise que le libellé le plus fréquemment utilisé dans les normes internationales du travail est «législation nationale». Le Manuel de rédaction des instruments de l'OIT, approuvé par le Conseil d'administration en 2005, confirme l'usage de cette terminologie. Il est possible que l'adjectif «infranationale» figure dans des conclusions de discussions générales ou de discussions récurrentes adoptées par la Conférence lors de récentes sessions, mais il n'est pas utilisé dans les normes. L'orateur fait remarquer que le point 6, qui fait déjà référence à la législation nationale, aux conventions collectives, aux pratiques et à d'autres mesures, a été adopté. Pour des raisons évidentes, les normes internationales du travail ne peuvent pas entrer à ce point dans le détail des spécificités nationales ni chercher à toutes les englober (en renvoyant, par exemple, à la législation en vigueur au niveau des états, des cantons, des provinces ou des communes). Suivant la même logique, il n'est pas nécessaire d'entrer dans le détail des pratiques nationales, régionales ou locales.
- 795.** La vice-présidente travailleuse confirme sa préférence pour le texte initial.
- 796.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement à l'effet de supprimer «et, le cas échéant, infranationales».
- 797.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement tel que sous-amendé afin de faciliter l'avancement des travaux.
- 798.** La membre gouvernementale du Canada déclare que, du moment que l'adjectif «nationales» renvoie aux autorités compétentes, elle peut elle aussi appuyer le sous-amendement visant à supprimer «et, le cas échéant, infranationales».
- 799.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire l'amendement présenté par son groupe.
- 800.** L'amendement présenté par les États-Unis et le Canada est adopté tel que sous-amendé.
- 801.** Deux amendements (A.118 et A.147) sont retirés.

A.119 et A.135

- 802.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement ayant pour objet de supprimer l'incise «, par profession,» avant «des normes», arguant que cela serait logique et cohérent avec la fin du point 12.
- 803.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom de l'Australie, du Canada et des États-Unis, présente un amendement tendant à remplacer «, par profession, des normes» par «, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales», faisant valoir que les normes qui régissent les apprentissages ne sont pas nécessairement des normes par profession, mais peuvent être, dans certains cas, des normes générales ou transversales.
- 804.** La vice-présidente travailleuse dit qu'il serait plus clair de conserver l'incise «, par profession,». En effet, les éléments énumérés aux différents alinéas du point 12 – à l'exception du premier – seraient dans bien des cas définis par profession.
- 805.** Le vice-président employeur dit préférer l'amendement tendant à remplacer «, par profession, des normes» par «, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales», car cette formulation rend mieux compte de la diversité des éléments énumérés au point 12 et sera utile aux personnes chargées de l'application de la recommandation.

- 806.** La vice-présidente travailleuse ainsi que les membres gouvernementaux de l'Inde et du Kenya soutiennent également l'amendement.
- 807.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire l'amendement.
- 808.** L'amendement présenté par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, des États-Unis et de la Suisse est adopté.
- 809.** Le texte introductif du point 12 est adopté tel que modifié.

Point 12 a)

A.148

- 810.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à remplacer «compte tenu de» par «conformément à», et fait observer que la formulation initiale donne à penser que les conventions citées ne sont qu'un élément parmi d'autres à prendre en compte, et non des considérations essentielles. L'expression «conformément à» est donc plus appropriée dans ce contexte.
- 811.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement et indique que l'expression «compte tenu de» est plus appropriée, dans la mesure où la commission travaille à l'adoption d'une recommandation; l'expression «conformément à» est plus stricte et suppose un engagement juridiquement contraignant, ce qui ne convient pas dans le cas d'une recommandation.
- 812.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement et relève que la lutte contre le travail des enfants est une priorité pour l'UE et ses États membres; de ce fait, un libellé allant dans ce sens doit être salué.
- 813.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Canada et des États-Unis, le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, souscrivent tous à l'amendement.
- 814.** Le vice-président employeur soutient l'amendement dans un esprit de consensus, mais maintient que «conformément à» n'est pas un libellé approprié dans le contexte d'une recommandation.
- 815.** L'amendement est adopté.
- 816.** Le point 12, alinéa a), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa a)

A.149

- 817.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer, après l'alinéa a), un nouvel alinéa libellé comme suit: «des mesures de sécurité et de santé;» et affirme qu'il est primordial de faire appliquer ces mesures, notamment parce que les apprentis sont généralement plus jeunes et moins informés sur les mesures de sécurité et de santé que les autres personnes sur le lieu de travail. Il est important que les mesures de sécurité et de santé soient envisagées en fonction de la profession, ce qui justifie leur inclusion dans le point 12.
- 818.** Le vice-président employeur appuie l'amendement, car il estime qu'il constitue un ajout positif au texte et fait écho à la discussion relative à l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux, qui se tient à la Commission des affaires générales durant la même session de la Conférence.

- 819.** La membre gouvernementale du Canada soutient l'amendement. À la lumière des discussions se déroulant à la Commission des affaires générales, elle propose un sous-amendement visant à ajouter « , compte tenu de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 » après « et de santé ».
- 820.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, des États-Unis et de la Suisse soutiennent l'amendement et le sous-amendement, car ils rendent le texte plus clair.
- 821.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement et le sous-amendement. Il propose un autre sous-amendement consistant à ajouter les mots « au travail » après « mesures de sécurité et de santé », pour éviter que le texte ne soit trop restrictif.
- 822.** Le membre gouvernemental de la Türkiye soutient le nouveau sous-amendement proposé par la France.
- 823.** La vice-présidente travailleuse soutient le nouveau sous-amendement. Elle propose également un autre sous-amendement tendant à remplacer « compte tenu de » par « conformément à », en faisant valoir que cette formulation concorderait avec le libellé du point 12 a), qui a été modifié comme suite à l'adoption de l'amendement A.148.
- 824.** Le vice-président employeur est, sur le principe, favorable à l'amendement et aux sous-amendements. Cependant, il demande l'avis du secrétariat sur le point de savoir si les conclusions de la commission peuvent renvoyer à un texte qui n'a pas encore été adopté par la Conférence et peut donc faire l'objet de modifications.
- 825.** Le Conseiller juridique déclare que la Commission des affaires générales a adopté le projet de résolution reconnaissant la convention n° 155 et la convention n° 187 comme fondamentales au sens de la Déclaration de 1998. Le projet de résolution sera soumis à la Conférence en séance plénière pour adoption le vendredi 10 juin.
- 826.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient l'amendement et les sous-amendements.
- 827.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique que la proposition initiale de l'UE était d'ajouter les mots « au travail » après « mesures de sécurité et de santé », sans faire référence aux conventions. Il pose la question de savoir si la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, devrait également être citée à cet endroit, dans la mesure où elle aussi contient des dispositions relatives à la SST et fait partie des conventions fondamentales.
- 828.** Le représentant du Secrétaire général explique que la convention n° 138 n'est pas citée en tant que convention relative à la SST. Plusieurs autres conventions contenant des mesures de SST ne sont pas non plus citées en tant que conventions relatives à la SST. Les conventions n° 155 et n° 187 sont les deux conventions relatives à la SST appelées à devenir fondamentales. Il serait donc approprié de ne citer que ces deux conventions.
- 829.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, approuve le libellé de l'alinéa a) après l'explication donnée par le secrétariat.
- 830.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé, et le nouvel alinéa est adopté.

Point 12 b)

- 831.** Deux amendements (A.150 et A.163) sont retirés.

A.152

- 832.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à remplacer, dans la version anglaise, «the» par «any» avant «educational», en indiquant que le texte comprend des notions susceptibles de favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle rappelle que les apprentissages ne subordonnent pas tous l'admission à un niveau d'instruction particulier.
- 833.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement et partagent le point de vue selon lequel le mot «any» offrira davantage de souplesse quant aux qualifications requises pour être admis en apprentissage.
- 834.** L'amendement est adopté.

A.164

- 835.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un amendement tendant à insérer «, le cas échéant» après «exigés pour être admis», en indiquant qu'il serait utile d'assouplir les critères d'admission dans les systèmes d'apprentissage afin que ceux-ci soient aussi ouverts aux personnes possédant une expérience professionnelle, et pas uniquement à celles qui ont un niveau d'instruction particulier.
- 836.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement consistant à remplacer, dans la version anglaise, «qualifications» par «attainments», pour offrir davantage de souplesse.
- 837.** Le vice-président employeur propose un autre sous-amendement visant à insérer, dans la version anglaise «, attainments» après «qualifications» au lieu de remplacer le mot «qualifications», de façon à couvrir un éventail de circonstances plus large; l'insertion de l'expression «le cas échéant» offrira une certaine souplesse.
- 838.** Le membre gouvernemental du Canada et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent le nouveau sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 839.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 840.** Le point 12, alinéa b), est adopté tel que modifié.

Point 12 c)

A.105

- 841.** Le vice-président employeur propose un amendement consistant à supprimer l'alinéa c), au motif que la définition de proportions, archaïque et anticoncurrentielle, n'entraîne pas nécessairement une augmentation du nombre et de la qualité des apprentissages. Les employeurs ont besoin de flexibilité pour organiser leurs effectifs en fonction des circonstances particulières et des demandes du marché.
- 842.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Elle affirme qu'il est essentiel de conserver le mot «proportion» pour garantir le maintien de mesures de sécurité et de santé ainsi que la supervision adéquate de l'environnement d'apprentissage et de formation, tout en évitant l'utilisation abusive du système d'apprentissage et le remplacement inapproprié de travailleurs en place par des apprentis.

- 843.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementaux du Canada et du Chili ne sont pas favorables à l'amendement, en raison des abus potentiels et actuels, susceptibles de conduire au remplacement de travailleurs en place par des apprentis.
- 844.** L'amendement est retiré.

A.162 et A.121

- 845.** Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant également au nom de la Suisse, présente un amendement (A.162) consistant à insérer «la supervision des apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise, qui peut être fonction de» avant «la proportion». Il est important que les normes relatives à l'apprentissage contiennent des prescriptions sur la supervision professionnelle des apprentis et sur leur supervision sur le lieu de travail. L'orateur souligne également que la nature de la supervision doit évoluer à mesure que les apprentis développent leurs compétences. Il demande que l'amendement soumis par l'UE et ses États membres (A.121) soit examiné simultanément.
- 846.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à remplacer «la proportion d'apprentis par rapport aux travailleurs» par «le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs».
- 847.** La vice-présidente travailleuse reconnaît qu'il est important que l'alinéa donne plus de précisions sur la supervision. Cependant, elle n'adhère pas à la proposition d'insérer le membre de phrase «qui peut être fonction de», car l'objet du point 12 est notamment de prévenir les abus dans le cadre des apprentissages. Elle n'est pas favorable à la suppression de l'expression «la proportion», qui a une signification particulièrement utile au regard de la SST et de la prévention des abus.
- 848.** Le vice-président employeur soutient l'amendement consistant à supprimer «la proportion», mais pas l'amendement présenté par l'Australie et la Suisse. Il explique que l'idée d'un bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail est la notion sur laquelle il convient de mettre l'accent.
- 849.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose de fusionner les deux amendements de façon à ce que le texte soit libellé comme suit: «la supervision des apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise, qui peut tenir compte du bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail». Le terme «proportion» renvoie uniquement à la cohérence numérique, tandis que le terme «équilibre», tout à fait conforme à l'esprit de l'amendement proposé par l'Australie et la Suisse, fixerait un objectif clair.
- 850.** La membre gouvernementale de l'Argentine craint que l'ajout du terme «supervision» en début de phrase ne laisse entendre que l'objectif de la supervision serait de garantir l'existence du bon équilibre ou de la proportion. La supervision a une dimension plus large.
- 851.** La vice-présidente travailleuse est d'accord avec la membre gouvernementale de l'Argentine et ne soutient pas le nouveau sous-amendement présenté par l'UE et ses États membres, car elle estime que la nouvelle formulation occulte les autres éléments, qui sont les raisons pour lesquelles la notion de proportion ou d'équilibre entre les apprentis et les travailleurs doit être conservée.
- 852.** Le vice-président employeur soutient le nouveau sous-amendement présenté par l'UE et ses États membres, estimant qu'il associe de façon appropriée les concepts souhaités.

- 853.** La vice-présidente travailleuse préfère revenir à la notion centrale du texte initial, à savoir la proportion d'apprentis et de travailleurs. L'accent devrait être placé sur la nécessité de définir une proportion appropriée d'apprentis, pour des raisons liées à la santé au travail et à la prévention des abus. L'oratrice pourrait soutenir l'expression «bon équilibre» proposée dans l'amendement, car ce concept vise à garantir que les travailleurs sont assez nombreux pour apporter un appui adéquat aux apprentis et que le travail est effectué efficacement. Les termes proposés en lien avec la supervision seraient placés ailleurs.
- 854.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda indique que l'amendement soumis par l'Australie et la Suisse n'aborde pas toutes les raisons de l'utilisation du terme «proportion», à savoir garantir qu'une formation est dispensée et éviter l'exploitation. La question de la supervision étant bien traitée dans l'alinéa i), l'orateur s'aligne sur le groupe des travailleurs qui préfère le texte initial. Il précise toutefois qu'il pourrait appuyer l'amendement proposé par l'UE et ses États membres.
- 855.** Le membre gouvernemental de l'Australie, appuyé par le membre gouvernemental des États-Unis, propose un autre sous-amendement consistant à reformuler le texte comme suit: «la supervision des apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise, tenant compte». En effet, il est d'avis qu'autrement la question de la supervision n'est pas suffisamment traitée dans l'alinéa.
- 856.** La vice-présidente travailleuse indique qu'elle est en mesure de soutenir l'amendement présenté par l'UE et ses États membres, car la formulation proposée est appropriée. La notion de supervision est importante, mais pourrait être abordée dans un autre alinéa.
- 857.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, insiste sur l'importance de la question de la supervision et propose d'établir deux alinéas distincts afin que les deux amendements puissent être inclus.
- 858.** Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, du Canada et de la Suisse soutiennent le sous-amendement.
- 859.** Les deux amendements sont adoptés tels que sous-amendés.

A.110

- 860.** Le membre gouvernemental d'Oman présente un amendement consistant à supprimer «aussi» et à remplacer «très petites, petites et moyennes entreprises» par «entreprises remplissant les conditions requises», en faisant valoir qu'il est préférable de laisser chaque État Membre décider de l'application de la recommandation. L'amendement proposé permet une application plus flexible.
- 861.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, car il est important de faire explicitement référence aux très petites, petites et moyennes entreprises pour encourager les discussions relatives aux besoins de ces entreprises.
- 862.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas non plus l'amendement.
- 863.** L'amendement est retiré.
- 864.** Le point 12, alinéa c), est adopté tel que modifié.

Point 12 d)

A.122

- 865.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à remplacer «les durées minimale et maximale» par «la durée générale», car il considère que la formulation utilisée est trop restrictive. De nombreux facteurs influencent la durée de l'apprentissage, qui doit donc être variable.
- 866.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement et souhaite retenir l'idée de durées minimale et maximale prévues, mais elle est flexible quant à la formulation exacte.
- 867.** Le membre gouvernemental de l'Australie souscrit à l'intention de l'amendement et propose un sous-amendement visant à remplacer «générale» par «prévue».
- 868.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement proposé par l'Australie.
- 869.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement et préfère le texte du Bureau.
- 870.** Les membres gouvernementales de l'Argentine et de la Colombie ne soutiennent pas l'amendement. Le texte initial est plus clair et plus précis. Le fait de définir des durées minimale et maximale spécifiques contribuerait également à prévenir les abus.
- 871.** Le membre gouvernemental des États-Unis n'est pas favorable à l'amendement. Il est ouvert à une formulation différente, mais il est important d'inclure une durée minimale spécifique des apprentissages si l'on veut que les apprentis reçoivent une formation suffisante pour acquérir les compétences dont ils ont besoin.
- 872.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, pense qu'une plus grande flexibilité est nécessaire et propose un nouveau sous-amendement consistant à ajouter «minimale et maximale prévues» après «durées», de sorte que l'alinéa se lise comme suit: «les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage;».
- 873.** Le membre gouvernemental du Canada appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses États membres.
- 874.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Cameroun, la vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur soutiennent le sous-amendement proposé par l'UE et ses États membres.
- 875.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 876.** Le point 12, alinéa d), est adopté tel que modifié.

Point 12 e)

A.109

- 877.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, propose un amendement consistant à supprimer l'alinéa e). Il fait valoir que, au lieu de permettre aux apprentis progressant plus vite que la moyenne de terminer leur apprentissage plus tôt, on pourrait leur accorder une reconnaissance supplémentaire par le biais de mécanismes de gratification ou de certifications additionnelles. L'autorisation de dérogations augmenterait la charge administrative. Les Membres devraient pouvoir décider de manière autonome s'ils estiment cela nécessaire.

- 878.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse ne soutiennent pas l'amendement. Ils soulignent qu'il est important d'introduire de la flexibilité dans les systèmes d'apprentissage contemporains. Il peut arriver que certains apprentis n'obtiennent pas la qualification, car ils n'ont pas terminé l'apprentissage à temps et, de la même façon, certains disposeront déjà d'une expérience pertinente qui devrait raisonnablement leur permettre de réduire la durée de l'apprentissage. Il ne s'agit pas d'encourager des apprentissages plus courts, mais plutôt de prévoir une certaine souplesse.
- 879.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement pour les raisons déjà mentionnées.
- 880.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à l'amendement. Il indique que l'alinéa e) est couvert par l'alinéa b), et que l'alinéa d) est redondant.
- 881.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, retire l'amendement.
- 882.** L'amendement est retiré.

A.123

- 883.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à remplacer «normale» par «générale». Dans un souci de cohérence avec le libellé utilisé dans l'alinéa e), il propose un sous-amendement consistant à remplacer «générale» par «prévue».
- 884.** La vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale du Togo soutiennent le sous-amendement.
- 885.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.106

- 886.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter «reconnue» après «formation préalable» pour insister sur le fait que seule une formation préalable évaluée selon le cadre national de qualifications serait reconnue.
- 887.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement et estime que l'ajout du terme «reconnue» introduit une ambiguïté.
- 888.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement.
- 889.** Le vice-président employeur retire l'amendement.
- 890.** L'amendement est retiré.

A.124

- 891.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un amendement consistant à supprimer, dans la version anglaise, «any» avant «prior learning».

- 892. La vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental du Soudan du Sud soutiennent l'amendement.
- 893. L'amendement est adopté.
- 894. Le point 12, alinéa e), est adopté tel que modifié.

Point 12 f)

A.141

- 895. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom de l'Australie, présente un amendement consistant à insérer «des compétences professionnelles requises et» avant «des besoins du marché du travail». Il souligne que les objectifs et les référentiels de formation ne devraient pas être fondés uniquement sur les besoins du marché, ceux-ci pouvant être provisoires; ils devraient aussi tenir compte des compétences et des aptitudes professionnelles requises.
- 896. Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 897. La vice-présidente travailleuse approuve l'ajout proposé, mais suggère d'insérer «, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation» après «compétences professionnelles requises»; elle estime en effet nécessaire de mettre en lumière le fait que les apprentis ont besoin de recevoir un enseignement et une formation en complément de l'apprentissage.
- 898. Le membre gouvernemental du Canada dit préférer l'amendement initial, arguant que le fait de choisir une profession suppose que les besoins en matière d'enseignement et de formation ont déjà été satisfaits.
- 899. Les membres gouvernementaux d'Oman et de Singapour se rallient au point de vue du Canada et font part de leur préférence pour la formulation proposée dans l'amendement.
- 900. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement.
- 901. Le vice-président employeur soutient le sous-amendement, car il semble logique de tenir compte des compétences professionnelles, qui sont essentielles, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation, qui sont liés à l'offre, et des besoins du marché du travail, qui sont fonction de la demande.
- 902. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

Point 12 g)

A.107 et A.125

- 903. Le vice-président employeur présente un amendement (A.107) consistant à modifier l'alinéa de sorte qu'il se lise comme suit: «la manière dont la formation hors milieu de travail se combine avec la formation en milieu de travail». Il note que le mot «équilibre» proposé par l'UE et ses États membres dans leur amendement est plus approprié que le verbe «se combine».
- 904. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement (A.125) similaire à celui du groupe des employeurs, mais dans lequel l'expression «le bon équilibre entre» remplacerait le membre de phrase «la manière dont [...] se combine avec». Il relève que l'expression «la part de [...] par rapport à» a un caractère trop prescriptif, contrairement à «bon équilibre» qui offre davantage de souplesse.

- 905. La vice-présidente travailleuse dit préférer la formulation proposée par l'UE et ses États membres, tout en précisant que la préférence de son groupe va au maintien des mots «la part de» dans l'alinéa.
- 906. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit préférer l'expression «le bon équilibre».
- 907. L'amendement du groupe des employeurs (A.107) est retiré. L'amendement de l'UE et de ses États membres (A.125) est adopté.
- 908. Le point 12, alinéa g), est adopté tel que modifié.

Point 12 h)

A.142

- 909. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de l'Australie, propose un amendement consistant à insérer «l'accès aux» au début de l'alinéa, ce qui ménagerait une certaine souplesse.
- 910. La vice-présidente travailleuse dit préférer le libellé original. Les États Membres devraient proposer aux apprentis des «services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière» et non attendre des apprentis qu'ils fassent en sorte d'accéder à ces services.
- 911. Le vice-président employeur exprime lui aussi sa préférence pour le libellé original, considérant que «l'accès aux» est ambigu. Il demande en outre si cet «accès» vise également les services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière qui sont fournis en ligne.
- 912. Les membres gouvernementales du Canada et de Singapour, ainsi que le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement.
- 913. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient également l'amendement qui, en mettant l'accent à la fois sur le processus et sur les bénéficiaires, est véritablement exhaustif.
- 914. Le membre gouvernemental des États-Unis précise qu'il est important que les apprentis aient accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière, ceux-ci pouvant être assurés par les États Membres, comme indiqué dans le texte introductif du point, ou par d'autres entités.
- 915. Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement.
- 916. L'amendement est adopté.

A.144

- 917. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de la Suisse, propose un amendement consistant à insérer «, et les autres services de soutien» après «en matière de carrière» et «le cas échéant» après «à fournir». En effet, les apprentis peuvent avoir besoin de divers services – garde d'enfants, transports, aide financière pour l'achat de matériel ou pour le paiement des frais de scolarité. La formulation proposée étant très générale, elle permet de tenir compte de la diversité des situations nationales.
- 918. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, car ces «autres services de soutien» n'ont pas grand-chose à voir avec les services d'orientation professionnelle et de conseil en

matière de carrière. Cet ajout diluerait le propos de l'alinéa et soulève en outre la question de savoir à qui incomberait le financement de ces services.

- 919. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement; elle estime elle aussi que ces autres services de soutien pourraient être précieux pour les personnes souhaitant suivre un apprentissage.
- 920. Le membre gouvernemental de la Suisse cite la gestion de cas et le mentorat comme exemples d'autres services de soutien.
- 921. La membre gouvernementale du Brésil estime que l'expression «autres services de soutien» n'est pas suffisamment précise et demande si l'accès à de tels services fait partie des droits des apprentis.
- 922. Le membre gouvernemental des États-Unis précise que l'amendement ne vise pas à conférer un nouveau droit aux apprentis, mais à leur donner la possibilité d'être orientés vers des services supplémentaires, en fonction des possibilités existantes au niveau national.
- 923. La membre gouvernementale de Singapour appuie l'amendement, considérant que cela permettra aux États de déterminer les services de soutien à fournir en fonction du contexte national.
- 924. Les membres gouvernementales du Brésil et de la Colombie ne soutiennent pas l'amendement. Leur préférence va au libellé original, car elles estiment que l'expression «et les autres services de soutien» est ambiguë et pourrait être mal interprétée.
- 925. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, reconnaît que l'intention qui sous-tend l'amendement est louable, mais propose de rechercher d'autres formulations afin de lever l'ambiguïté.
- 926. La membre gouvernementale de l'Argentine soutient l'amendement et note que les autres services de soutien viendraient à l'appui de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation.
- 927. Le vice-président employeur propose, dans le but de clarifier le propos, un sous-amendement libellé comme suit: «et aux autres services publics d'appui à fournir le cas échéant».
- 928. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas le sous-amendement, estimant que ces autres services d'appui peuvent être assurés par des entités non gouvernementales.
- 929. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental des États-Unis ne soutiennent pas le sous-amendement, partageant l'avis du groupe des travailleurs.
- 930. Le vice-président employeur propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «publics» par «en place».
- 931. La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental des États-Unis ne soutiennent pas le nouveau sous-amendement, car l'intention du groupe des employeurs n'est pas claire.
- 932. Le vice-président employeur déclare qu'il est disposé à soutenir l'amendement tel que libellé initialement.
- 933. L'amendement est adopté.
- 934. Le point 12, alinéa h), est adopté tel que modifié.

Point 12 i)

A.154

- 935.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à insérer «, notamment les qualifications pédagogiques» après «en entreprise». Il serait utile de mentionner expressément ces qualifications car elles sont nécessaires, au même titre que l'expertise, à la formation des apprentis.
- 936.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à la proposition, estimant que mettre trop résolument l'accent sur les qualifications pédagogiques constituerait, dans la pratique, un obstacle pour la formation professionnelle. Cela risquerait en effet d'entraîner l'exclusion de formateurs remarquables possédant des années d'expérience et souvent excellents pédagogues bien que n'ayant pas de diplômes universitaires.
- 937.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement consistant à remplacer «qualifications» par «connaissances» pour répondre à la préoccupation du groupe des employeurs.
- 938.** Le membre gouvernemental de la Suisse, appuyé par le membre gouvernemental du Canada, propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «qualifications» par «compétences».
- 939.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement, car le libellé original suppose implicitement que les enseignants possèdent les qualifications pédagogiques nécessaires pour instruire leurs élèves.
- 940.** En réponse aux préoccupations exprimées par le vice-président employeur, le membre gouvernemental du Canada, appuyé par le membre gouvernemental de la Suisse, propose un autre sous-amendement visant à ajouter «et andragogiques» après «pédagogiques». Il précise que le terme «andragogique» renvoie à l'éducation des adultes, qui sont généralement des autodidactes, ce qui est souvent le cas dans les apprentissages.
- 941.** La vice-présidente travailleuse accepte ce nouveau sous-amendement, qu'elle juge utile et conforme à son point de vue sur les compétences requises pour encadrer les apprentis.
- 942.** Le vice-président employeur indique que son groupe n'est pas opposé à l'introduction de cette nouvelle notion, mais il souligne que l'instrument devrait être rédigé dans des termes compréhensibles. Il demande donc aux membres de la commission de remanier l'alinéa en utilisant des mots moins savants.
- 943.** Le membre gouvernemental d'Oman dit partager l'avis du groupe des employeurs.
- 944.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient la proposition consistant à remplacer «qualifications» par «compétences», mais il n'est pas favorable à l'ajout de «et andragogiques», terme que la plupart des gens ne doivent pas connaître.
- 945.** La membre gouvernementale de la Colombie, rejoignant le groupe de l'Afrique, dit que les enseignants, par définition, sont censés posséder des qualifications pédagogiques, et qu'il est préférable, par souci de simplicité, de conserver le libellé original.
- 946.** Le membre gouvernemental de l'Australie, appuyé par le membre gouvernemental du Canada, propose de remplacer «compétences pédagogiques et andragogiques» par «compétences en matière d'enseignement et de formation des adultes».
- 947.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrivent à la proposition.

- 948. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, de l'Argentine, de la Barbade, du Brésil, du Chili, des États-Unis et de la Namibie, ainsi que le vice-président employeur se prononcent en faveur du libellé initial.
- 949. La vice-présidente travailleuse réaffirme l'importance des compétences pédagogiques, mais retire l'amendement, faute de soutien.

A.134

- 950. Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de la Suisse, présente l'amendement consistant à ajouter «et du personnel d'encadrement» après «formateurs en entreprise». L'instrument devrait réglementer les qualifications et l'expertise attendues aussi bien des personnes qui encadrent les apprentis sur le lieu de travail que des enseignants et des formateurs en entreprise.
- 951. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 952. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement qui, dans la pratique, risquerait de se révéler trop rigide pour être applicable.
- 953. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement.
- 954. Les membres gouvernementales de l'Argentine et de la Colombie et le membre gouvernemental du Sénégal ne soutiennent pas l'amendement.
- 955. L'amendement est retiré.
- 956. Le point 12, alinéa i), est adopté sans modification.

Nouvel alinéa après l'alinéa i)

A.108

- 957. Le vice-président employeur présente un amendement consistant à insérer après l'alinéa i) un nouvel alinéa libellé comme suit: «les mécanismes de règlement des différends;». Il cite quelques exemples de litiges susceptibles de survenir dans le cadre d'un apprentissage et qui nécessitent selon lui que des mécanismes de règlement des différends soient prévus par le cadre réglementaire.
- 958. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, partant du principe qu'un cadre pour le règlement des différends existe déjà et estimant que la multiplication des mécanismes de règlement des différends risquerait d'empêcher la résolution efficace et rapide des problèmes.
- 959. Le membre gouvernemental des États-Unis ne soutient pas l'amendement, qui selon lui est sans rapport avec le texte introductif du point. Cet amendement risquerait en outre d'empêcher les apprentis de se prévaloir des mécanismes de règlement des différends prévus par la loi.
- 960. La membre gouvernementale de l'Inde n'appuie pas l'amendement, car il est possible que les lois nationales pertinentes prévoient des voies de recours concernant les apprentissages.
- 961. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement et fait observer que le sujet pourrait être examiné au titre du point 19, qui mentionne le règlement des différends.
- 962. L'amendement est retiré.

A.156

- 963.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «le nombre adéquat d'apprentis par enseignant, en tenant compte de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité». Elle estime qu'il est utile de disposer, par profession, de normes en matière d'enseignement et de formation, étant donné les différentes formes que peut prendre l'enseignement, de l'accompagnement individuel personnalisé aux cours collectifs dans une salle de classe.
- 964.** Le vice-président employeur rappelle à la commission que, à l'issue de la discussion tenue à une séance antérieure concernant le terme «proportion», elle a décidé de remplacer ce terme par «le bon équilibre». Avant de faire part de la position de son groupe au sujet de l'amendement, il souhaiterait connaître les vues des membres gouvernementaux étant donné les incidences qu'aurait la mise en œuvre de la disposition proposée sur les budgets de l'enseignement et de la formation professionnels.
- 965.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'intention qui sous-tend l'amendement, notant qu'il est important d'offrir aux apprentis des services d'orientation, de supervision et de soutien appropriés. Faisant suite à la discussion antérieure, il propose un sous-amendement visant à remplacer «le nombre adéquat d'apprentis par enseignant» par «le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants».
- 966.** Le membre gouvernemental du Canada appuie le sous-amendement.
- 967.** La membre gouvernementale du Brésil n'appuie pas le sous-amendement, car il serait difficile, dans la pratique, de déterminer le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, et trop prescriptif de fixer une norme en la matière.
- 968.** La membre gouvernementale de la Colombie reprend à son compte la déclaration de la membre gouvernementale du Brésil, ajoutant que l'équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, qui peut être atteint en milieu scolaire, ne peut pas être attendu dans le cas de la formation en entreprise.
- 969.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, relève que le terme «adéquat» offre suffisamment de souplesse pour couvrir la diversité des réalités et des pratiques.
- 970.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement proposé par l'UE et ses États membres.
- 971.** Le vice-président employeur, quoique surpris de l'absence de réaction des gouvernements face à l'ampleur des incidences budgétaires de l'alinéa à l'examen, ne s'oppose pas à l'amendement tel que sous-amendé.
- 972.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.

Point 12 j)

A.155

- 973.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant également au nom du Brésil et du Chili, présente un amendement tendant à ajouter «les dispositifs de certification des capacités et des compétences acquises précédemment par l'apprenti et» au début de l'alinéa, et «pendant la durée du contrat d'apprentissage» à la fin. Cet amendement a pour objet de faire en sorte que les capacités et les compétences préalablement acquises soient reconnues et que des dispositifs visant à garantir la validation des acquis soient mis en place.

- 974. Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, soulignant que la question des dispositifs de certification des capacités et des compétences préalablement acquises a déjà été traitée aux alinéas *b)* et *e)*. En outre, les mots «compétences acquises» renvoient aux compétences acquises pendant l'apprentissage.
- 975. La vice-présidente travailleuse salue l'intention qui sous-tend l'amendement, mais partage l'avis du vice-président employeur.
- 976. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, abonde dans le sens de la vice-présidente travailleuse et du vice-président employeur.
- 977. L'amendement est retiré.
- 978. Le point 12, alinéa *j)*, est adopté sans modification.

Point 12 *k)*

- 979. Aucun amendement à l'alinéa *k)* du point 12 n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *k)*

A.158

- 980. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa *k)*, libellé comme suit: «la mise en place de conseils professionnels ou sectoriels sur les compétences». À la lumière des orientations fournies par le secrétariat au cours de la discussion concernant le point 4 *a)*, l'orateur propose que cet amendement soit examiné ultérieurement au titre du point 24.
- 981. L'examen de cet amendement est reporté à une séance ultérieure, afin que celui-ci puisse être traité en même temps que le point 24 (voir plus bas paragraphes 1502 à 1505).
- 982. Le point 12 est adopté tel que modifié.

Point 13

A.207, A.248 et A.255

- 983. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à remanier le point 13, dont le libellé original ne lui semble pas indiquer clairement que le transfert d'un apprenti d'une entreprise à une autre devrait être subordonné au consentement de l'intéressé. Le point ainsi remanié se lirait comme suit:

Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir que le transfert d'un apprenti d'une entreprise à une autre ne peut se faire qu'avec le consentement de l'intéressé.
- 984. La vice-présidente travailleuse présente deux amendements (A.248 et A.255) visant à remplacer le libellé du point 13 par le libellé suivant:

Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir qu'un processus équitable et transparent permet d'effectuer un apprentissage dans plus d'une entreprise, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprenti mène à bien son apprentissage. Ce processus devrait être subordonné au consentement de l'intéressé et garantir un niveau égal de formation.
- 985. L'oratrice explique que son groupe a un problème avec le verbe «transférer», qui donne l'impression que l'apprenti est totalement passif. Elle souligne qu'il importe de garantir l'existence d'un processus qui soit équitable et transparent, parce que les apprentis ne sont pas en position de négocier. Elle insiste également sur l'importance de garantir, en cas de transfert d'une

entreprise à une autre, qu'une formation de qualité égale sera fournie à l'apprenti dans l'autre entreprise. L'oratrice dit préférer la formulation proposée par l'UE et ses États membres («que le transfert d'un apprenti [...] ne peut se faire qu'avec») au libellé proposé par son groupe dans son deuxième amendement au point 13 («Ce processus devrait être subordonné au»).

- 986.** Le vice-président employeur estime que le texte initial, par son caractère prescriptif, pourrait aller à l'encontre de l'intérêt des apprentis. Il prie instamment les membres de la commission de réfléchir aux circonstances dans lesquelles le transfert d'un apprenti peut se révéler nécessaire, comme dans le cadre d'une formation interentreprise ou lors d'un rachat d'entreprise. Dans le cadre d'une formation interentreprise, les apprentis sont envoyés dans différentes entreprises pour suivre une formation pratique. Des procédures de transfert restrictives pourraient dans les faits exposer les apprentis au risque d'être renvoyés en cas de rachat de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur apprentissage. Les mots «niveau égal de formation», dont l'ajout a été proposé, sont ambigus et redondants dans la mesure où le point 12 prévoit déjà l'établissement de normes pour une formation en apprentissage, qui s'appliquent à toutes les entreprises. Pour toutes ces raisons, l'orateur n'appuie aucun des trois amendements.
- 987.** La membre gouvernementale du Malawi, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à la première partie du texte présenté par le groupe des travailleurs, dans la version anglaise de laquelle elle propose de remplacer «completed» par «undertaken».
- 988.** La membre gouvernementale de la Colombie dit que, sur le principe, elle est favorable au texte initial mais qu'elle peut appuyer la première partie du texte proposé par le groupe des travailleurs.
- 989.** La membre gouvernementale de Singapour souscrit au texte présenté par l'UE et ses États membres. En effet, la question centrale est celle du consentement de l'apprenti. L'oratrice estime que les amendements présentés par le groupe des travailleurs sont trop prescriptifs.
- 990.** La vice-présidente travailleuse rappelle la logique qui sous-tend le premier amendement présenté par son groupe, soulignant combien un processus équitable et transparent et le consentement de l'apprenti sont importants lorsque l'apprentissage est mené à bien dans plus d'une entreprise.
- 991.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, dit préférer le texte présenté par l'UE et ses États membres.
- 992.** La membre gouvernementale de l'Argentine déclare que le libellé présenté par le groupe des travailleurs englobe la notion de consentement de l'apprenti, qui est également au cœur de l'amendement présenté par l'UE et ses États membres. Elle propose que la commission poursuive la discussion sur cette base.
- 993.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili et de la Colombie s'associent à la déclaration de l'Argentine.
- 994.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, maintient que la formulation proposée par son groupe est plus claire quant à la nature du consentement de l'apprenti. À cet égard, la première partie du texte proposé par le groupe des travailleurs est ambiguë, et pourrait être interprétée à tort comme signifiant que le consentement de l'apprenti n'est requis que lorsque le transfert est nécessaire pour que l'intéressé puisse mener à bien son apprentissage.
- 995.** Pour répondre aux préoccupations soulevées par l'UE et ses États membres, la vice-présidente travailleuse propose de réorganiser le texte proposé par son groupe de sorte qu'il se lise comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un apprentissage dans plus d'une entreprise,

sous réserve du consentement de l'apprenti, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprentissage puisse être mené à bien.»

- 996.** Le vice-président employeur se dit favorable à cette proposition.
- 997.** La vice-présidente travailleuse propose de déplacer la référence au consentement de l'apprenti dans une phrase distincte.
- 998.** Le vice-président employeur n'est pas d'accord avec cette modification.
- 999.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, maintient que le texte est ambigu du fait de la présence, dans le même alinéa, de deux idées qui s'opposent. Ou bien le consentement de l'apprenti est requis dans tous les cas, ou bien l'apprenti peut être transféré d'une entreprise à une autre lorsque cela est jugé nécessaire, sans que se pose la question de son consentement. L'orateur est d'avis que la seule manière de régler cette question est de déterminer si le consentement de l'apprenti est ou n'est pas systématiquement requis.
- 1000.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'idée que le consentement de l'apprenti est nécessaire, faisant observer que la plupart des travailleurs n'ont aucun moyen de s'opposer au transfert de propriété de l'organisation qui les emploie.
- 1001.** La membre gouvernementale du Malawi est favorable à la première partie du texte proposé par le groupe des travailleurs, mais pas à la seconde. Si le consentement des apprentis devient une considération prioritaire, la plupart des pays africains auront du mal à gérer les apprentissages.
- 1002.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda appuie le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, car il contient tous les éléments essentiels – le consentement de l'apprenti, un processus équitable et transparent, et la possibilité d'effectuer un apprentissage dans plus d'une entreprise.
- 1003.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il peut accepter le texte tel que modifié, mais se demande ce qui se passera si un apprenti doit être transféré d'une entreprise à une autre mais qu'il n'est pas d'accord.
- 1004.** Le représentant du Secrétaire général donne lecture, à titre de référence, de la disposition relative au transfert des apprentis d'une entreprise à une autre, qui figure dans la recommandation n° 117:
- Il devrait être possible, par accord entre toutes les parties intéressées, de transférer un apprenti d'une entreprise à une autre lorsque cela est jugé nécessaire ou souhaitable pour compléter sa formation.
- 1005.** Le membre gouvernemental du Cameroun dit que ce sera aux autorités chargées de réglementer les apprentissages, qui sont mentionnées au point 9, d'intervenir en cas de désaccord entre les entreprises et les apprentis.
- 1006.** Le vice-président employeur propose de reprendre les termes de la recommandation n° 117 avec une modification rédactionnelle mineure dans la version anglaise.
- 1007.** Le premier amendement présenté par le groupe des travailleurs (A.248) est adopté tel que sous-amendé et les deux autres amendements (A.207 et A.255) ne sont pas adoptés.
- 1008.** Le point 13 est adopté tel que modifié.

Nouveau point après le point 13

A.253

- 1009.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter un nouveau point, qui se lirait comme suit: «Tout Membre devrait prendre des mesures pour garantir la protection et la promotion effectives des droits humains des apprentis.» Elle fait observer que le libellé proposé est conforme au texte de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et souligne la nécessité de protéger les droits humains des apprentis, ceux-ci étant en situation de vulnérabilité.
- 1010.** Le vice-président employeur n'est pas favorable à l'amendement, dans la mesure où il a déjà été convenu au titre du point 3 de faire figurer dans le préambule de la recommandation une référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il estime en outre que faire référence aux droits humains en termes vagues et sans indication de mesures concrètes dans la section de l'instrument consacrée au cadre réglementaire pourrait être mal interprété.
- 1011.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 1012.** La membre gouvernementale de Singapour, souscrivant aux vues exprimées par le groupe des employeurs, considère que l'amendement introduirait une répétition.
- 1013.** Les membres gouvernementales du Brésil et du Canada, le membre gouvernemental de la République centrafricaine, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux du Chili et de la Türkiye n'appuient pas l'amendement.
- 1014.** L'amendement est retiré.

A.251 et A.252

- 1015.** La vice-présidente travailleuse propose deux amendements à l'effet d'ajouter les nouveaux points ci-après:

Lorsqu'ils prennent des mesures visant à ce que les apprentis et les employeurs bénéficient de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient protéger le droit des apprentis et des employeurs de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée. (A.251)

Tout Membre devrait, en matière d'apprentissages, prendre les mesures nécessaires pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. (A.252)

- 1016.** Le premier amendement vise à faire en sorte qu'il soit clairement indiqué, dans la recommandation, que les apprentis et les employeurs devraient bénéficier de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le second a trait à l'obligation qu'ont les États de prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe des travailleurs estime qu'il est essentiel d'insérer ces libellés, en particulier les parties qui concernent la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Dans la pratique, les apprentis ne peuvent que rarement s'affilier à un syndicat et ne

sont donc pas couverts par les conventions collectives. L'oratrice donne ainsi l'exemple d'une usine, en Asie, dont le syndicat était parvenu à négocier une convention collective encadrant le recours à des travailleurs contractuels et ouvrant la voie à la titularisation des travailleurs précaires. La direction a ensuite embauché 40 apprentis en vertu de contrats d'apprentissage triennaux, sans passer par un organisme de formation ou d'enseignement, pour des salaires inférieurs de 40 pour cent à ceux des travailleurs permanents. L'objectif était en fait de remplacer ces derniers. Lorsque le syndicat a contesté ces mesures, on lui a répondu qu'il n'était pas compétent étant donné que les apprentis ne pouvaient pas faire partie de ses membres.

- 1017.** Le vice-président employeur ne souscrit pas aux amendements, car il considère que ces questions sont déjà couvertes dans le préambule, au titre du point 3 e). La Déclaration de 1998, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire traitent toutes trois de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que des quatre principes et droits fondamentaux énoncés dans le deuxième amendement proposé. Le texte du préambule obéit à des règles établies, définies aux plus hauts niveaux de l'Organisation; il convient de ne pas mettre l'accent sur tel ou tel élément du préambule dans d'autres parties de l'instrument. Par ailleurs, l'intervenant fait valoir que le nouveau point proposé ne permettrait pas de résoudre des situations telles que celle citée en exemple par la vice-présidente travailleuse.
- 1018.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage les préoccupations soulevées par le groupe des travailleurs et, par souci de concision, propose un sous-amendement tendant à ne garder que la phrase suivante: «Tout Membre devrait, en matière d'apprentissages, prendre les mesures nécessaires pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.»
- 1019.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, du Canada, de la Colombie, de la Türkiye et du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent au sous-amendement proposé par les États membres de l'UE.
- 1020.** La vice-présidente travailleuse indique qu'elle pourrait adhérer au sous-amendement proposé par les États membres de l'UE, qui résume le contenu des deux amendements proposés par son groupe.
- 1021.** Le vice-président employeur ne soutient pas le sous-amendement, et invite les autres membres de la commission à reconsidérer leur position, car le libellé proposé tend à supposer que les dispositifs d'apprentissage relèvent d'une relation d'emploi, ce qui n'est pas le cas dans tous les pays.
- 1022.** La vice-présidente travailleuse répond que les normes internationales du travail s'appliquent à tous les apprentis, quel que soit le type de contrat, comme il ressort clairement des décisions du Comité de la liberté syndicale et des autres organes de contrôle de l'OIT.
- 1023.** Le vice-président employeur réaffirme la position de son groupe, à savoir que les principes et droits fondamentaux au travail ne s'appliquent pas aux apprentissages dans tous les pays, étant donné que les apprentissages ne s'inscrivent pas toujours dans le cadre d'une relation d'emploi.
- 1024.** Le premier amendement (A.251) n'est pas adopté; le second (A.252) est adopté tel que sous-amendé.
- 1025.** Un nouveau point est donc adopté.

A.254

- 1026.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat s'il ne vaudrait pas mieux examiner le nouveau point proposé concernant les critères à remplir par les entreprises pour dispenser des apprentissages, qui fait l'objet d'un amendement soumis par son groupe (A.254), en même temps que le point 15, qui porte sur les conditions auxquelles les entreprises peuvent offrir des apprentissages.
- 1027.** Le secrétariat confirme que c'est le cas.
- 1028.** L'amendement est retiré.

Point 14, texte introductif

A.171

- 1029.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à insérer «notamment offrir un soutien financier ou des incitations,» après «des mesures,». Il explique que les diverses mesures énumérées au point 14 ont des incidences financières et que les gouvernements pourraient intervenir pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations dans ces domaines afin de promouvoir les apprentissages. Dans un certain nombre de pays, notamment en France, en Inde et au Royaume-Uni, il est tout à fait courant que les gouvernements offrent une aide financière et prennent des mesures incitatives pour soutenir les employeurs, en particulier les petites entreprises, et les encourager à participer à des apprentissages.
- 1030.** La vice-présidente travailleuse est plutôt d'accord avec le sens général de l'amendement, mais estime que celui-ci n'a pas sa place au point 14, qui porte sur les droits et les prestations en faveur des apprentis, plutôt que sur le soutien aux employeurs.
- 1031.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les membres gouvernementaux des États-Unis, du Kenya et de la Suisse n'appuient pas l'amendement.
- 1032.** Le vice-président employeur fait valoir que, dans certains contextes nationaux, plusieurs mesures énumérées au point 14 ne seraient applicables qu'avec l'appui financier du gouvernement. L'incise qu'il est proposé d'ajouter enverrait un signal fort et contribuerait à rendre la recommandation positive, pratique et pragmatique.
- 1033.** L'amendement n'est pas adopté.

A.249, A.172 et A.218

- 1034.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à supprimer «, compte tenu de la situation nationale,» (A.249). Afin de tenir compte de l'amendement du groupe des employeurs visant à insérer «législation et de la» avant «situation» (A.172), et à la lumière des conseils formulés par le secrétariat quant au fait qu'une référence à la législation nationale a déjà été ajoutée au point 6, l'oratrice propose de modifier l'amendement soumis par son groupe de sorte que le texte introductif se lise comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures par les moyens définis au point 6, visant à ce que les apprentis:».
- 1035.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Türkiye, présente un amendement (A.218) tendant à reformuler le texte introductif comme suit: «Les Membres devraient prendre, conformément à la législation et à la situation nationales, des mesures visant à ce que les apprentis:».

- 1036.** Le vice-président employeur déclare que, des trois amendements proposés, il préfère celui des membres gouvernementaux, dont les termes sont à son sens plus précis, plus concrets et plus utiles pour les acteurs intervenant au niveau national.
- 1037.** Le membre gouvernemental des États-Unis affirme que tous les États Membres ne sont pas dotés d'une législation relative aux apprentissages, qui couvre l'ensemble des éléments énoncés au point 14. Dans certains cas, ces éléments sont couverts par d'autres lois. L'objectif de l'amendement est de rendre le texte aussi clair que possible, notamment pour les utilisateurs qui connaissent mal la terminologie juridique.
- 1038.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales du Brésil, de la Colombie et de Singapour souscrivent également à l'amendement soumis par les États-Unis, le Canada et la Türkiye.
- 1039.** La vice-présidente travailleuse demande si «conformément à» signifie «dans toute la mesure possible eu égard aux circonstances nationales», ou uniquement «dans la mesure prévue par la loi»; il serait utile d'éclaircir ce point, qui pourrait influencer sur la façon dont la recommandation sera mise en œuvre par les gouvernements. Elle explique que l'objectif du sous-amendement qu'elle a proposé est d'inciter les Membres à ne pas se limiter aux lois existantes et à envisager d'éventuelles adaptations en s'inspirant de la recommandation.
- 1040.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Türkiye, réaffirme que l'objectif de leur amendement est de tenir compte du fait que les droits des apprentis ne sont pas uniquement régis par les lois relatives aux apprentissages. L'ensemble des droits qui sont reconnus aux apprentis, tels qu'énumérés au point 14, peuvent faire l'objet de toutes sortes de lois.
- 1041.** À la lumière de cette précision, la vice-présidente travailleuse indique qu'elle peut soutenir l'amendement.
- 1042.** L'amendement proposé par les États-Unis, le Canada et la Türkiye (A.218) est adopté.
- 1043.** Les amendements soumis par le groupe des travailleurs (A.249) et par le groupe des employeurs (A.172) ne sont pas adoptés.
- 1044.** La vice-présidente travailleuse retire un autre amendement (A.250).
- 1045.** Le texte introductif du point 14 est adopté tel que modifié.

Point 14 a)

A.208

- 1046.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement (A.208) tendant à ajouter «ou une compensation» après «rémunération», expliquant que cette question est essentielle pour les États membres de l'UE, qui ont proposé que ce changement soit apporté à plusieurs endroits du texte. Toutefois, compte tenu des discussions qui ont déjà eu lieu à ce sujet et des explications fournies par le secrétariat, l'orateur croit comprendre que, dans certains pays, les mots «une rémunération ou une compensation» peuvent englober les paiements en nature, lesquels ne devraient pas être inclus dans la recommandation. Par conséquent, l'UE et ses États membres retirent leur amendement au profit du libellé original et du maintien de «rémunération» dans l'alinéa à l'examen ainsi que dans les autres parties pertinentes du texte.

A.173 et A.246

- 1047.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à ajouter «une prime, une allocation», avant «une rémunération», à supprimer «appropriée» et à insérer «ou une autre forme de paiement, selon le cas» après «rémunération» (A.173). À la lumière des discussions précédentes, il modifie le membre de phrase à insérer après «rémunération» de sorte qu'il se lise comme suit: «ou une autre forme de rétribution appropriée, qui». Il existe une grande diversité de pratiques et de modalités d'apprentissage à travers le monde, qu'il convient de prendre en compte. Dans ce contexte, on peut exhorter, inciter ou aspirer au versement d'une rétribution ou de paiements qui soient appropriés et qui puissent être augmentés au fil des différentes étapes de l'apprentissage, mais on ne peut pas en imposer l'application en toutes circonstances. Le groupe des employeurs juge important d'éviter tout risque de décourager ou d'entraver les efforts en faveur de l'objectif visé, qui est de promouvoir les apprentissages. Le libellé tel que proposé est applicable à une grande diversité de situations nationales et présente une grande utilité sur le plan pratique.
- 1048.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas au sous-amendement, préférant le terme «rémunération» qui, comme l'a indiqué le secrétariat, comprend les paiements indirects et directs ainsi que d'autres avantages. Ce terme est approprié et a déjà été utilisé dans d'autres normes. Son utilisation contribuerait à élargir la participation aux apprentissages et à faciliter l'accès aux apprentissages pour ceux qui, autrement, ne seraient pas en mesure d'obtenir un emploi mieux rémunéré.
- 1049.** Le membre gouvernemental des États-Unis n'appuie pas le sous-amendement, partageant l'avis de la vice-présidente travailleuse, selon lequel le terme «rémunération», pris au sens large, est suffisant.
- 1050.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que les pays de son groupe, à l'issue de vastes consultations, se sont largement prononcés en faveur de l'amendement, car la rémunération est généralement liée au versement d'un salaire ou d'un traitement, ce qui suppose l'existence d'un lien direct entre un employeur et un employé. Or, un apprenti n'est pas un employé. Partant, le terme «rémunération» ne serait pas pertinent dans tous les pays d'Afrique. Pour que la recommandation puisse être appliquée en Afrique, il faudrait donc insérer le membre de phrase tel que proposé dans le sous-amendement afin de rendre le libellé plus clair, même si cet ajout est quelque peu redondant.
- 1051.** La membre gouvernementale de la Colombie affirme que le terme «rémunération» peut entraîner des difficultés, car il sous-entend qu'il y a contrat de travail. Or un contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail. Par ailleurs, en espagnol, le terme «remuneración» est assez restrictif. Dans le cas où il serait utilisé, il faudrait préciser, par une formulation appropriée, que la rémunération n'équivaut pas à un salaire.
- 1052.** La membre gouvernementale du Brésil appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 1053.** Le vice-président employeur souligne qu'il est important, pour des raisons pratiques, de tenir compte du fait que les formes et types de rémunération varient en fonction des pays. Il rappelle la définition du terme «rémunération» telle qu'énoncée dans *l'Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, de 2012. Cette définition est liée au versement d'un salaire, ce qui veut dire que seuls sont couverts les apprentis engagés dans une relation d'emploi.
- 1054.** La vice-présidente travailleuse indique que, si l'on s'en tient à la formulation de la recommandation n° 117, qui traite notamment de la rémunération des apprentis, ce terme est suffisamment large pour couvrir tous les cas de figure.

- 1055.** Le membre gouvernemental du Chili souscrit à l'amendement tel que sous-amendé, sachant que selon les pays, les apprentis reçoivent différentes formes de paiement, pécuniaires ou non.
- 1056.** Le membre gouvernemental des États-Unis se fait l'écho des arguments exposés par le groupe des travailleurs. Il propose que, avant de poursuivre les débats sur cette question, le secrétariat communique à tous les représentants une définition du terme «rémunération» fondée sur les normes internationales du travail.
- 1057.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, convient qu'il est important d'avoir à l'esprit que la définition du terme «rémunération» peut varier.
- 1058.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, demande si l'ajout des mots «ou une autre forme de rétribution» poserait problème. Avec cet ajout, le groupe de l'Afrique serait en mesure d'appuyer le sous-amendement. Sinon, il pourrait accepter le terme «rémunération», qui est utilisé dans plusieurs instruments de l'OIT et documents du BIT.
- 1059.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda reconnaît qu'il existe plusieurs façons de rémunérer ou de rétribuer les apprentis. Il attire l'attention sur le fait que, dans la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention n° 100, la «rémunération» est définie comme étant une forme de paiement versé par l'employeur au travailleur pour le travail effectué. L'utilisation de ce terme aurait pour effet d'exclure les apprentis qui n'ont pas le statut d'employés.
- 1060.** La vice-présidente travailleuse affirme que «rémunération» est le terme correct, qu'il a déjà été utilisé au sujet d'apprentis et qu'il n'implique pas nécessairement l'existence d'une relation d'emploi. Différents pays utilisent certes différents mots, mais il faut que la recommandation fixe des normes élevées pouvant être conciliées avec différentes interprétations et situations nationales afin d'être applicables dans tous les pays. Les apprentis sont trop souvent exploités; il est important de prendre une position claire pour que, au lieu d'être payés en nature, ils reçoivent un paiement en bonne et due forme, c'est-à-dire une rémunération.
- 1061.** Le membre gouvernemental du Cameroun tient à préciser qu'il n'est nullement opposé à ce que les apprentis reçoivent une rémunération financière. L'objectif est d'apporter plus de clarté et de tenir compte de la diversité des situations nationales. L'orateur propose un autre sous-amendement consistant à ajouter après «rémunération» les mots «ou une autre forme d'indemnité financière».
- 1062.** La membre gouvernementale de la Colombie appuie le nouveau sous-amendement proposé par le Cameroun. Le terme «indemnité financière» pourrait dissiper les inquiétudes du groupe des travailleurs, qui craignait que «rétribution» ne mette pas suffisamment l'accent sur la nécessité d'un paiement monétaire.
- 1063.** Le vice-président employeur et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se disent favorables au libellé «ou une autre forme d'indemnité financière».
- 1064.** La vice-présidente travailleuse appuie le libellé proposé et présente un autre amendement (A.246) tendant à remplacer «appropriée» par «adéquate», de sorte que le début de l'alinéa se lirait comme suit: «reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates».
- 1065.** Le vice-président employeur note que l'utilisation du mot «adéquate» ouvre un autre débat. Il conviendrait dans un premier temps de déterminer comment le paiement est fait, puis de se pencher sur les qualificatifs, comme «appropriée» ou «adéquate».

- 1066.** La membre gouvernementale du Brésil demande au groupe des travailleurs de bien vouloir expliquer pourquoi il préfère «adéquate» à «appropriée».
- 1067.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à la proposition du groupe des travailleurs, soulignant que l'adjectif «appropriée» peut être subjectif, tandis qu'«adéquate» correspond mieux au propos du point à l'examen.
- 1068.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada soutiennent la proposition.
- 1069.** Le membre gouvernemental des États-Unis est favorable à l'insertion des mots «une autre forme d'indemnité financière» et au remplacement de «appropriée» par «adéquate».
- 1070.** La membre gouvernementale de la Colombie souscrit au libellé tel que modifié, mais n'est pas favorable à la répétition de «adequate», qui figure deux fois dans la phrase en anglais.
- 1071.** La vice-présidente travailleuse répond que la répétition n'était pas intentionnelle, mais souligne qu'il importe d'utiliser ce qualificatif pour que les apprentissages attirent davantage de candidats.
- 1072.** La membre gouvernementale du Brésil souscrit à l'avis formulé par l'UE et ses États membres et appuie le libellé, pour autant que l'adjectif «adequate» ne figure qu'une seule fois en anglais.
- 1073.** Le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent également le libellé tel qu'amendé.
- 1074.** L'amendement proposé par le groupe des employeurs (A.173) est adopté tel que sous-amendé; l'amendement proposé par le groupe des travailleurs (A.246) est également adopté.

A.219

- 1075.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom de l'Australie et du Canada, présente un amendement tendant à remplacer «modifiée» par «augmentée» et à insérer à la fin de l'alinéa les mots «pour tenir compte des compétences professionnelles acquises progressivement par l'apprenti». Il note que le terme «modifiée» pourrait également englober les cas où la rémunération est revue à la baisse, ce qui n'est certainement pas l'objectif du texte, puisque les apprentis progressent tout au long des programmes d'apprentissage. Le mot «augmentée» est donc plus adapté.
- 1076.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent à l'amendement.
- 1077.** L'amendement est adopté.
- 1078.** Un autre amendement (A.174) portant sur l'alinéa *a*) est retiré.
- 1079.** L'alinéa *a*) du point 14 est adopté tel que modifié.

Point 14 b)

A.209, A.259 et A.260

- 1080.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement (A.209) visant à ajouter «par la législation nationale et les conventions collectives» à la fin de l'alinéa. Il explique que le texte initial est trop vague, car il ne précise pas de quelle manière le nombre d'heures maximum est établi.

- 1081.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable à l'amendement et retire les deux amendements soumis par son groupe (A.259 et A.260), étant donné que l'ensemble des points qui y sont traités sont pris en compte dans l'amendement présenté par les États membres de l'UE.
- 1082.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, préférant le libellé original. Il rappelle que le point 6 prévoit déjà différents moyens par lesquels les États Membres peuvent donner effet aux dispositions de l'instrument, notamment la législation nationale, les politiques et les conventions collectives.
- 1083.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et de l'Australie, le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental du Soudan du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 1084.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à remplacer «et» par «ou» avant «les conventions collectives», afin de laisser aux États Membres le choix des moyens à utiliser.
- 1085.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'est pas favorable au sous-amendement, car il estime que celui-ci limite le champ d'application de la disposition alors que l'objectif est de mieux protéger les apprentis.
- 1086.** L'amendement proposé par les États membres de l'UE (A.209) est adopté.
- 1087.** Le point 14, alinéa *b*), est adopté tel que modifié.

Point 14 c)

A.175

- 1088.** Le vice-président employeur propose de remanier l'amendement à l'alinéa *c*) soumis par son groupe de manière à reprendre la terminologie adoptée au point 14, alinéa *a*). L'alinéa *c*) ainsi remanié se lirait comme suit: «aient droit à des congés, au cours desquels ils devraient continuer de recevoir, s'il y a lieu, la rémunération ou autre forme d'indemnité financière tel que le prévoit l'alinéa *a*);».
- 1089.** La vice-présidente travailleuse juge ce sous-amendement inutile et dit qu'elle préfère la formulation simple et directe du texte initial. Le terme «payés» englobe à la fois la rémunération et les autres formes d'indemnité financière visées à l'alinéa *a*). Les mots «s'il y a lieu» sont superflus.
- 1090.** Le vice-président employeur est d'accord pour supprimer les mots «s'il y a lieu».
- 1091.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, attire l'attention sur deux points problématiques. Premièrement, il est possible que, dans certains pays, les apprentis aient le statut d'étudiants, auquel cas ils n'auront pas droit à des congés payés. Le secrétariat pourra peut-être proposer une autre formulation en conséquence. Deuxièmement, l'amendement manque de clarté. L'orateur partage l'avis du groupe des employeurs, selon lequel il convient de reprendre les termes «rémunération ou autre forme d'indemnité financière» qui ont été convenus antérieurement par la commission. Toutefois, il juge la formulation inutilement complexe. Il présente par conséquent un autre sous-amendement visant à simplifier le libellé de l'alinéa, qui se lirait alors comme suit: «aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière».
- 1092.** La vice-présidente travailleuse propose un nouveau sous-amendement visant à ajouter «adéquates» après «d'une autre forme d'indemnité financière».

- 1093.** Le vice-président employeur et les membres gouvernementaux du Brésil et du Canada appuient les nouveaux sous-amendements proposés par l'UE et ses États membres et le groupe des travailleurs.
- 1094.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1095.** Le point 14, alinéa c), est adopté tel que modifié.

Point 14 d)

A.176

- 1096.** Le vice-président employeur présente un amendement à l'alinéa d), auquel il apporte un sous-amendement de sorte que l'alinéa se lise comme suit: «aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en continuant à recevoir une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates;».
- 1097.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement, bien que préférant le texte initial.
- 1098.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1099.** Le point 14, alinéa d), est adopté tel que modifié.

Point 14 e)

A.177 et A.243

- 1100.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.177) visant à supprimer «que les autres personnes présentes sur le lieu de travail», et à remplacer «bénéficient de la même protection et de la même formation» par «bénéficient d'une protection et reçoivent une formation adéquate». Il explique que ce qui importe pour les apprentis, c'est de recevoir une formation pertinente, pas de recevoir une formation identique à celle d'autres personnes. La formation doit être adaptée en fonction de l'activité concernée, des normes nationales applicables ou du lieu de travail.
- 1101.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement similaire (A.243), l'unique différence étant qu'il ne prévoit pas l'ajout de l'adjectif «adéquate» après «formation». L'oratrice demande au secrétariat des précisions sur la question de savoir s'il existe différents niveaux de formation et de protection, et si les niveaux qui s'appliquent aux apprentis sont moindres. Elle souligne que ces derniers devraient au contraire bénéficier d'une formation plus approfondie et d'une protection plus élevée en raison de leur inexpérience et de leur vulnérabilité. Elle rappelle que la commission n'a pas terminé l'examen d'un amendement portant sur le préambule, qui prévoit qu'aucune disposition de la recommandation ne doit réduire la protection octroyée aux apprentis en vertu d'autres instruments. Elle s'oppose à l'ajout de l'adjectif «adéquate», car elle estime qu'il réduit les possibilités en matière de formation.
- 1102.** Le représentant du Secrétaire général rappelle que la disposition à laquelle fait référence la vice-présidente travailleuse figure au début des conclusions proposées, dans la partie consacrée au champ d'application de l'instrument. Ainsi, le point 14 e) ne saurait aller contre le contenu de cette disposition, ni être interprété comme réduisant la protection accordée aux apprentis. L'orateur indique que la protection et la formation assurées aux apprentis peuvent être différentes de celles dont bénéficient les autres personnes présentes sur le lieu de travail, sans pour autant être de moindre importance.

- 1103.** La vice-présidente travailleuse précise que l'intention de son groupe est de garantir que la protection offerte aux apprentis ne sera pas inférieure à celle qui est accordée aux autres personnes.
- 1104.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, demande des précisions quant à l'étendue de cette protection.
- 1105.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda affirme que toutes les personnes présentes sur un lieu de travail donné sont exposées de la même manière à des risques professionnels, quel que soit leur statut contractuel. Par conséquent, les apprentis doivent recevoir la même formation que les autres travailleurs en matière de SST.
- 1106.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage l'avis du groupe des travailleurs et déclare que les droits des apprentis devraient être les mêmes que ceux des autres travailleurs. Par souci de clarté, il propose un sous-amendement visant à remanier l'ensemble de l'alinéa, de sorte qu'il se lise comme suit: «bénéficient au minimum de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail;». L'orateur estime que l'adjectif «pertinente» est subjectif et qu'il n'est donc pas approprié dans ce contexte.
- 1107.** Le vice-président employeur dit que son groupe n'a rien contre l'idée d'équivalence de la protection et de la formation. Il est toutefois opposé au libellé «au minimum de la même protection et de la même formation», qui est incompatible avec les pratiques en vigueur sur les lieux de travail. Se référant à l'amendement de son groupe (A.177), il accepte de supprimer le mot «adéquate» de façon à harmoniser la formulation avec celle de l'amendement présenté par le groupe des travailleurs (A.243). Par ailleurs, il note que le membre de phrase «que les autres personnes présentes sur le lieu de travail» est trop vague et propose la reformulation suivante: «équivalentes à celles des personnes effectuant un travail similaire».
- 1108.** La membre gouvernementale du Brésil dit que l'amendement proposé par le groupe des travailleurs est clair et plus simple; elle y est donc favorable.
- 1109.** Le membre gouvernemental du Bangladesh, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de Singapour, ainsi que le vice-président employeur appuient l'amendement (A.243).
- 1110.** L'amendement présenté par le groupe des travailleurs est adopté; celui présenté par le groupe des employeurs n'est pas adopté.
- 1111.** Un autre amendement soumis par le groupe des employeurs (A.178) est retiré.
- 1112.** Le point 14, alinéa e), est adopté tel que modifié.

Point 14 f)

A.242

- 1113.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer l'ensemble de l'alinéa par le libellé suivant: «jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables aux autres personnes présentes sur le lieu de travail en matière de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;». Le but est de garantir que les apprentis ne reçoivent pas une protection moindre. L'oratrice dit préférer la formulation «en matière de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles» (employment injury protection) à «en cas d'accident du travail» (work-related injuries), car il s'agit de couvrir non

seulement les accidents qui surviennent sur le lieu de travail mais aussi les maladies qui peuvent être contractées ou se développer en raison de l'environnement de travail.

- 1114.** Le vice-président employeur fait valoir que l'amendement n'est pas nécessaire, car il ne fournit aucune orientation pratique aux personnes qui appliqueront la recommandation. L'orateur fait part de sa préférence pour le texte initial. Il met en avant le fait que le droit des apprentis à une indemnisation en cas d'accident du travail doit être envisagé en fonction de la situation nationale et des dispositifs d'indemnisation existants.
- 1115.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement et propose un sous-amendement tendant à remplacer le verbe «jouissent», trop vague et inapproprié dans une recommandation, par «aient droit à».
- 1116.** Les membres gouvernementales du Brésil et de Singapour appuient le texte initial.
- 1117.** Le vice-président employeur dit que la protection visée ne peut pas être liée à l'emploi étant donné que, dans de nombreux pays, les apprentis ne sont pas engagés dans une relation d'emploi. Le libellé initial est concis et couvre un éventail plus large de situations. L'orateur souligne que le terme «accidents du travail» couvre à la fois les accidents qui surviennent dans le cadre d'une relation d'emploi et ceux qui se produisent dans le cadre d'un apprentissage qui ne constitue pas une forme d'emploi.
- 1118.** La vice-présidente travailleuse répète que le terme «accidents du travail» ne couvre pas les maladies contractées au travail ou en raison du travail. Elle insiste sur le fait qu'il importe que les apprentis aient droit à une indemnisation en cas d'accident survenant sur le lieu de travail ou de maladie contractée au travail. L'oratrice appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses États membres.
- 1119.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit préférer le texte initial.
- 1120.** Le membre gouvernemental des États-Unis dit qu'il préfère lui aussi le texte initial. Appuyé par le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et par le membre gouvernemental de l'Australie, l'orateur propose un autre sous-amendement ayant pour objet de conserver le libellé initial et d'ajouter simplement «ou de maladie professionnelle» à la fin.
- 1121.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis.
- 1122.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Inde, et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrivent à la proposition formulée par le membre gouvernemental des États-Unis.
- 1123.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.168

- 1124.** Un autre amendement présenté par le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, est retiré.
- 1125.** Le point 14, alinéa f), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa f)

A.241

- 1126.** La vice-présidente travailleuse retire un amendement consistant à insérer un nouvel alinéa (A.240) et présente un amendement visant à insérer, après l'alinéa f), un nouvel alinéa ainsi libellé: «aient accès à un mécanisme complet de traitement des plaintes et de règlement des différends;». Les apprentis, généralement inexpérimentés et vulnérables, n'ont parfois pas accès à de tels mécanismes.
- 1127.** Le vice-président employeur, même s'il comprend l'intention de l'amendement, indique que la question soulevée par le groupe des travailleurs a été traitée au point 19 b).
- 1128.** La vice-présidente travailleuse précise que l'intention de l'amendement est de garantir que les gouvernements mettront en place des mesures autres que celles citées au point 19 b), qui énumère les conditions, dispositions et droits applicables à un contrat d'apprentissage. L'objectif est de garantir l'existence d'un mécanisme complet de traitement des plaintes et de règlement des différends.
- 1129.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à remplacer «complet» par «efficace» et à remplacer, dans la version anglaise, «grievance» par «dispute resolution». Ces modifications permettraient d'englober deux types de différends: ceux qui concernent les questions contractuelles abordées au point 19 b), et ceux qui sortent du champ d'application des contrats d'apprentissage, comme les différends relatifs à la note obtenue à un examen de qualification final ou concernant le système d'apprentissages dans son ensemble.
- 1130.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement, qui pourrait permettre de progresser vers un consensus.
- 1131.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient le texte sous-amendé. Il indique que les apprentis ne sont pas forcément des travailleurs de l'industrie et devraient avoir accès à un processus leur permettant de bénéficier d'un traitement équitable en ce qui concerne le traitement des plaintes et le règlement des différends.
- 1132.** Le membre gouvernemental de l'Australie appuie l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 1133.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe n'est pas très à l'aise avec l'expression «règlement des différends», car elle ne recouvre pas toutes les dynamiques en jeu pour un apprenti sur le lieu de travail; cependant, dans un esprit de consensus, elle accepte le sous-amendement proposé.
- 1134.** La membre gouvernementale de l'Inde, appuyée par le membre gouvernemental du Bangladesh, propose un autre sous-amendement consistant à utiliser, dans la version anglaise, l'expression «an effective complaints and grievance mechanism» au lieu de «dispute resolution», qui est couverte par le point 19 b).
- 1135.** Faute de soutien, le sous-amendement proposé par le Bangladesh et l'Inde n'est pas adopté.
- 1136.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.
- 1137.** La vice-présidente travailleuse, constatant que des dispositions relatives à la rémunération figurent déjà dans le texte, retire un amendement proposant l'ajout d'un autre alinéa (A.239).

A.169 et A.244

- 1138.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, présente un amendement (A.169) tendant à insérer, après l'alinéa f), un nouvel alinéa ainsi libellé: «aient droit à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré.» Étant donné que l'apprentissage se déroule tout au long de la vie, l'orateur est d'avis qu'il est indispensable de prévoir des avantages uniformes pour que des personnes de tous âges puissent participer aux programmes d'apprentissages.
- 1139.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer un nouvel alinéa formulé comme suit: «aient droit à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;». Elle est favorable à l'amendement soumis par les pays membres du CCG. Elle explique que les deux textes sont importants: l'amendement proposé par les pays membres du CCG traite des modalités de congé en lien avec l'employeur, tandis que l'amendement proposé par son groupe concerne la sécurité sociale et la protection de la maternité, qui englobent un éventail de mesures de protection plus large que les droits aux congés.
- 1140.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement des pays membres du CCG (A.169), car la proposition ne tient pas compte de la diversité des contrats d'apprentissage. Il indique que les apprentis auraient droit à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré lorsqu'ils sont employés et remplissent donc les conditions donnant droit au congé payé. Toutefois, il fait valoir que ces avantages fondés sur l'emploi peuvent ne pas être applicables dans les pays où les apprentis ont le statut d'étudiant.
- 1141.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran appuie les deux amendements, avec une préférence pour celui proposé par le groupe des travailleurs, car l'expression «sécurité sociale» a une signification plus large.
- 1142.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, note que le droit à la sécurité sociale – y compris la protection de la maternité et de la paternité – est nécessaire. Il propose de combiner les deux textes en un seul alinéa qui se lirait comme suit: «aient droit à la sécurité sociale, en particulier à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental;».
- 1143.** La membre gouvernementale du Brésil propose un autre sous-amendement tendant à ce que l'alinéa se lise comme suit: «aient droit à une protection sociale;». L'objectif est d'utiliser les mêmes mots que dans le point 3 c). Il appartiendrait aux autorités nationales de définir les détails de cette protection.
- 1144.** Le membre gouvernemental de la Türkiye soutient la proposition du Brésil et indique que, dans son pays, la couverture de la sécurité sociale pour les apprentis n'inclut pas le congé de maternité et le congé de paternité; par conséquent, il ne peut pas appuyer l'inclusion de ces dispositifs de congé dans le texte.
- 1145.** Le membre gouvernemental des États-Unis préfère conserver deux alinéas séparés, car il estime que la protection sociale n'englobe pas ces dispositifs de congé. Il est favorable à l'expression «protection sociale» figurant dans l'amendement du groupe des travailleurs et propose de sous-amender l'autre amendement de sorte que l'alinéa se lise comme suit: «puissent bénéficier dans des conditions d'égalité d'un accès à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré;». L'objectif est d'éviter de créer involontairement des avantages, puisque le texte introductif du point fait référence à la «législation nationale».
- 1146.** Le vice-président employeur soutient la proposition des États-Unis et propose un autre sous-amendement au texte du groupe des travailleurs, consistant à remplacer «aient droit» par «aient

accès». Il rappelle que la formulation utilisée dans la conclusion de la discussion récurrente sur la sécurité sociale de 2021 est «accès à la protection sociale». De la même façon, il propose de remplacer, dans le texte présenté par les pays membres du CCG, «puissent bénéficier dans des conditions d'égalité d'un accès» par «aient accès». L'expression «pouvoir bénéficier» semble paternaliste, puisqu'elle laisse entendre qu'une autorité supérieure accorde l'accès aux personnes. Compte tenu de la diversité des besoins de protection sociale d'apprentis dont les âges et les stades de carrière diffèrent, l'orateur pense qu'il n'est pas approprié d'utiliser l'expression «dans des conditions d'égalité» pour qualifier l'accès à la protection sociale.

- 1147.** La vice-présidente travailleuse est d'accord pour conserver deux alinéas distincts. En ce qui concerne les droits aux congés, elle accepte le texte à nouveau sous-amendé, car l'accès à ces droits aux congés dans des conditions d'égalité est garanti par le texte introductif du point. Elle note que la membre gouvernementale du Brésil a proposé d'utiliser l'expression «protection sociale», qui n'a pas le même sens que «sécurité sociale». Elle préfère utiliser cette dernière expression dans le texte, car la sécurité sociale concerne des garanties ou mesures, financières ou autres, relatives à diverses questions dont la maternité, tandis que la protection sociale est liée aux services et prestations de soins et liés aux soins.
- 1148.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse approuvent le texte sous-amendé de l'alinéa ainsi libellé: «aient accès à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré».
- 1149.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent également le sous-amendement.
- 1150.** Dans un esprit de consensus, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient le sous-amendement, même s'il estime que l'expression «avoir accès à» est moins forte que «avoir droit à». Il préfère aussi que l'expression «sécurité sociale» soit utilisée dans l'alinéa proposé par le groupe des travailleurs.
- 1151.** L'amendement proposé par les pays membres du CCG est adopté tel que sous-amendé.
- 1152.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de préciser la différence entre «protection sociale» et «sécurité sociale».
- 1153.** Le représentant du Secrétaire général explique que l'expression «protection sociale» est généralement employée dans un sens plus large au sein du système des Nations Unies, et qu'elle est souvent utilisée pour exprimer la notion de «sécurité sociale» allant au-delà de la maladie professionnelle pour inclure le logement, l'éducation et d'autres questions. Cette dernière notion est parfois considérée comme plus pertinente dans le cas des plus exclus de la société. L'orateur ajoute que la recommandation n° 202 dispose ce qui suit: «Aux fins de la présente recommandation, les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définis à l'échelle nationale qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale». Par conséquent, il pense que «sécurité sociale» est la notion que le nouvel alinéa cherche à traiter.
- 1154.** À la lumière des éclaircissements fournis par le secrétariat, la vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement visant à remplacer «protection sociale» par «sécurité sociale» et à ajouter les mots «et à la protection de la maternité;». Elle insiste sur l'importance de la protection de la maternité et des arrangements y afférents sur le lieu de travail, qui concernent l'allaitement et d'autres risques et dangers spécifiques, et diffèreraient légèrement des autres éléments financiers que sont le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental rémunéré.

- 1155.** Le vice-président employeur souscrit à la proposition d'introduire le nouvel alinéa. Il indique que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, pourraient servir de base à la mise en œuvre de l'alinéa.
- 1156.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.
- 1157.** Le point 14 est adopté tel que modifié.

Point 15, texte introductif

A.170

- 1158.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à remplacer «définir les conditions auxquelles» par «créer des conditions favorables pour que». Il estime que le membre de phrase proposé, plus pragmatique et plus pratique, met en exergue les aspects positifs liés aux apprentissages de qualité, qu'il juge importants.
- 1159.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement et affirme que le texte introductif est un élément clé pour mettre en lien le cadre réglementaire et les mesures prises par les membres. En outre, elle souligne que les conditions favorables sont largement abordées au point 24.
- 1160.** Le membre gouvernemental du Canada, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la Türkiye partagent l'avis de la vice-présidente travailleuse et n'appuient pas l'amendement.
- 1161.** L'amendement est retiré.
- 1162.** Le texte introductif du point 15 est adopté sans modification.

Point 15 a)

- 1163.** Un amendement présenté par le groupe des employeurs (A.182) est retiré.

A.179

- 1164.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à ajouter le membre de phrase «mesures d'incitation encourageant les» avant «entreprises», et le mot «à» avant «offrir». Il fait valoir que cette partie de l'instrument est la plus appropriée pour souligner le rôle vital des mesures d'incitation, qui peuvent aider les entreprises à proposer des apprentissages. Il reconnaît que tous les apprentissages ne seront pas nécessairement fondés sur un système d'incitation.
- 1165.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car elle estime que cette partie de l'instrument n'est pas celle qui convient pour aborder les mesures d'incitation. L'alinéa a) du point 15 a pour but de définir les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent offrir des apprentissages. Il porte sur la réglementation, les critères d'admissibilité et les attentes des entreprises. Les mesures d'incitation devraient plutôt être traitées dans la section V, en particulier au point 24, qui est consacré à la promotion des apprentissages.
- 1166.** Le membre gouvernemental des États-Unis soutient l'amendement, car les mesures d'incitation doivent émaner non seulement des gouvernements, mais aussi de toutes les parties prenantes. Il est néanmoins ouvert à la possibilité de traiter les mesures d'incitation dans une autre partie des conclusions proposées.
- 1167.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre

gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent pas l'amendement, car ils partagent le point de vue du groupe des travailleurs.

- 1168.** La membre gouvernementale de la Colombie appuie l'amendement, tout en faisant savoir qu'elle n'a pas d'avis tranché quant à la possibilité de traiter les mesures d'incitation dans une autre partie.
- 1169.** L'amendement ayant reçu un certain soutien, le vice-président employeur demande que sa discussion soit reportée afin de réfléchir à une autre formulation.
- 1170.** La vice-présidente travailleuse déclare que, bien qu'elle préfère le texte initial, elle ne voit pas d'inconvénient à ce que la discussion soit reportée car cela permettra de réfléchir à une autre formulation.
- 1171.** À la reprise de la discussion, l'amendement n'est pas adopté.

Point 15 b)

- 1172.** Un amendement présenté par le groupe des employeurs (A.181) est retiré.

A.183

- 1173.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer les termes «en consultation avec les partenaires sociaux» après «travail», et propose un sous-amendement consistant à introduire le mot «conçue», de sorte que le texte se lise comme suit: «conçue en consultation avec les partenaires sociaux». Le rôle des partenaires sociaux dans la conception de formations professionnelles actualisées serait ainsi pris en considération.
- 1174.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car il modifierait la finalité de l'alinéa b), qui est de définir les conditions que doivent remplir les établissements d'enseignement et de formation pour dispenser une formation hors milieu de travail. Le texte, tel qu'il est proposé dans l'amendement, signifie que la formation doit être conçue en consultation avec les partenaires sociaux et que les gouvernements seront donc tenus de définir de cette façon les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement et de formation peuvent dispenser une formation hors milieu de travail. La participation des partenaires sociaux est décrite aux points 8 et 9.
- 1175.** Les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande et de Singapour partagent l'avis de la vice-présidente travailleuse et ne soutiennent pas l'amendement tel que sous-amendé.
- 1176.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement et s'associe à la déclaration de la vice-présidente travailleuse. Il ne voit pas comment le texte tel que modifié serait applicable dans les États membres de l'UE.
- 1177.** Le membre gouvernemental des États-Unis demande au secrétariat des éclaircissements sur ce que recouvre exactement l'expression «hors milieu de travail».
- 1178.** Le représentant du Secrétaire général explique que l'expression «hors milieu de travail» désigne une formation théorique ou générale, le plus souvent dispensée dans des établissements d'enseignement ou de type similaire, comme les écoles d'enseignement technique, contrairement à la formation au jour le jour en milieu de travail dispensée par un maître artisan ou tout autre responsable.
- 1179.** L'amendement est retiré.
- 1180.** Le point 15, alinéa b), est adopté.

Point 15 c)

- 1181.** Deux amendements présentés par le groupe des employeurs (A.184 et A.185) sont retirés.
- 1182.** Le point 15, alinéa c), est adopté.

Point 16**A.225**

- 1183.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Türkiye, présente un amendement visant à insérer l'expression «, s'il y a lieu,» entre «devraient» et «prendre» et à supprimer les termes «en permanence». L'amendement vise à rendre le texte plus proche de la réalité en ce qui concerne les ressources gouvernementales.
- 1184.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Le point sur le renforcement des capacités est important, et cet amendement donne au texte un caractère trop indicatif pour constituer une recommandation en la matière.
- 1185.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement et partage l'avis de la vice-présidente travailleuse au sujet de l'insertion proposée des mots «, s'il y a lieu,». Quant à l'expression «en permanence», elle ne signifie pas qu'il faut continuellement augmenter la fréquence ou le montant des financements. La recommandation encourage en revanche un certain degré de continuité et de stabilité en ce qui concerne la capacité des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des autres acteurs des systèmes d'apprentissages.
- 1186.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement. Il ne s'oppose pas à la suppression de l'expression «en permanence», mais n'est pas favorable à l'inclusion de «, s'il y a lieu,».
- 1187.** La membre gouvernementale de Singapour se dit favorable à l'amendement, dans la mesure où les personnes qui liront la recommandation ne sauront pas nécessairement qu'elle n'est pas juridiquement contraignante.
- 1188.** La membre gouvernementale de l'Argentine déclare que l'amendement ne convient pas à une recommandation et ne lui donne pas son aval.
- 1189.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.
- 1190.** L'amendement est retiré.

A.187, A.210 et A.211

- 1191.** Le vice-président employeur présente un amendement (A.187) à l'effet d'insérer le membre de phrase «en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises» après «entreprises», car il importe de mettre l'accent sur le renforcement des capacités des entreprises. L'objectif est d'aider les entreprises à comprendre comment accéder au système d'apprentissages, ce que l'on attend d'elles, en quoi consiste leur engagement et la durée de cet engagement. Des associations pourraient par exemple aider les petites ou microentreprises à travailler avec des apprentis ou à en accueillir, permettant ainsi à ces entreprises de faire partie du système d'apprentissages.
- 1192.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. Le membre de phrase proposé ne s'insère pas bien dans l'alinéa si une distinction doit être faite entre le renforcement des capacités

des organisations – organismes gouvernementaux, organisations d'employeurs et de travailleurs – et le développement des connaissances et des compétences des personnes telles que les enseignants, les formateurs et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages. L'oratrice reconnaît l'importance du soutien aux très petites, petites et moyennes entreprises, mais cette question devrait être traitée dans un autre point de la recommandation.

- 1193.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande souscrit à l'observation formulée par le groupe des travailleurs et propose de traiter le sujet au point 25, qui s'y prête mieux.
- 1194.** La membre gouvernementale de l'Argentine dit que toutes les entités intervenant dans les systèmes d'apprentissages, y compris les entreprises, devraient être renforcées. Elle pose également la question de savoir s'il faudrait aussi envisager de renforcer les établissements d'enseignement ou les intermédiaires.
- 1195.** Le vice-président employeur propose de restructurer le point 16 en tirant parti des deux amendements (A.210 et A.211) proposés par l'UE et ses États membres, et de le scinder en deux. Il serait ainsi possible de tenir compte des différents amendements et de prendre en considération les différentes entités du système d'apprentissages dont la capacité doit être renforcée comme autant d'éléments du cadre réglementaire. Le groupe des employeurs est disposé à accepter de mentionner les enseignants, les formateurs en entreprise et autres experts dans ce point. L'orateur propose donc un sous-amendement visant à restructurer le point de sorte qu'il se lise comme suit:

Les Membres devraient prendre des mesures visant à développer et à renforcer en permanence les capacités des acteurs suivants:

- a) les organismes gouvernementaux;
- b) les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises;
- d) les enseignants, les formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.

- 1196.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe préfère la scission du point 16, telle que proposée par les États membres de l'UE dans les amendements A.210 et A.211, en deux points libellés comme suit:

Les Membres devraient prendre des mesures visant à développer et à renforcer en permanence les capacités des organismes gouvernementaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les Membres devraient veiller à ce que les enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages puissent mettre à jour leurs compétences, connaissances et aptitudes selon les méthodes d'enseignement et de formation les plus récentes.

- 1197.** Le vice-président employeur estime que l'enjeu n'est pas de regrouper les alinéas en un ou deux points, mais de souligner l'importance de mentionner les très petites, petites et moyennes entreprises dans l'un d'entre eux. Au besoin, le point 16 pourrait être entièrement déplacé dans la section V, consacrée à la promotion des apprentissages.
- 1198.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que les deux amendements visent à clarifier le texte tant sur le fond que sur la forme. Le texte mentionne d'abord les organisations, puis les personnes. Il établit une distinction entre le rôle de ces deux groupes sans pour autant modifier le but principal de l'alinéa.
- 1199.** Le vice-président employeur dit que, à la lumière de cette explication, il est logique de mentionner les entreprises, y compris les plus petites. En ce qui concerne le deuxième point proposé, il est

manifestement important d'actualiser les compétences des enseignants, des formateurs en entreprise et autres experts, et il ne s'opposera pas à ce qu'il en soit fait état, mais il exprime des doutes quant à la pertinence de cet alinéa dans une section consacrée au cadre réglementaire. L'orateur demande que la flexibilité dont le groupe des employeurs fait preuve soit consignée dans le compte rendu des travaux.

- 1200.** La vice-présidente travailleuse dit ne pas appuyer l'inclusion des très petites, petites et moyennes entreprises dans le premier point proposé. Tout en reconnaissant l'importance du rôle des entreprises, elle estime que celles-ci ne devraient pas être mentionnées dans ce point, puisqu'il porte sur le renforcement des capacités des infrastructures.
- 1201.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que le libellé initial est plus approprié, car il fait référence aux organismes gouvernementaux, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et englobe ainsi les entités qui apportent une valeur ajoutée au cadre de l'apprentissage.
- 1202.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose un autre sous-amendement susceptible de répondre aux diverses préoccupations exprimées, qui consiste à ajouter les termes «, entreprises et toutes les autres parties prenantes» après «organisations» à la fin du premier point proposé.
- 1203.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni dit qu'il est disposé à accepter le texte initial ou sa version modifiée par le sous-amendement proposé par le vice-président employeur, à condition que le point 16 s'applique au renforcement des capacités des organisations mentionnées en lien avec les apprentissages, et qu'il ne soit pas d'ordre général.
- 1204.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Canada, du Chili et de la Colombie expriment leur préférence pour le texte initial, qui est simple et concis.
- 1205.** Dans le souci de parvenir à un consensus, les trois amendements (A.187, A.210 et A.211) sont retirés.
- 1206.** Deux autres amendements (A.188 et A.261) sont retirés.

A.224

- 1207.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Türkiye, présente un amendement consistant à remplacer «qui jouent un rôle dans les apprentissages» par «pour soutenir les apprentissages de qualité». L'amendement vise à améliorer le texte et à préciser pourquoi les capacités doivent être renforcées.
- 1208.** La vice-présidente travailleuse dit que l'amendement est source d'ambiguïté, car on ne sait pas bien s'il s'agit de soutenir les apprentissages qui relèvent déjà du cadre pour des apprentissages de qualité, ou d'intégrer les apprentissages dans le cadre de qualité. Dans un souci de clarté, elle propose un sous-amendement visant à remplacer «pour soutenir les apprentissages de qualité» par «pour améliorer la qualité des apprentissages».
- 1209.** Le vice-président employeur déclare que son groupe est satisfait du libellé initial qui est axé sur les différentes cibles visées par les mesures, tandis que l'amendement porte sur la finalité des mesures. Le libellé initial est plus précis et plus clair. L'orateur ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 1210.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, car il apporte plus de clarté et de précision.

- 1211. Le membre gouvernemental de la Suisse n'appuie pas l'amendement, estimant qu'il est inutile d'ajouter une référence aux apprentissages de qualité alors que la recommandation porte sur ce sujet.
- 1212. Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili, de la Colombie et de la République islamique d'Iran, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, préfèrent le texte initial. Tous le trouvent plus clair.
- 1213. Le membre gouvernemental du Canada, qui est l'un des auteurs de l'amendement soumis pour souligner que l'assurance qualité s'inscrit dans une démarche continue, déclare que, dans un esprit de consensus, il est également disposé à soutenir le texte initial.
- 1214. L'amendement est retiré.
- 1215. Le point 16 est adopté sans modification.

Point 17

A.205

- 1216. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental du Canada, présente un amendement visant à insérer l'expression «par les autorités reconnues» après «réguliers». Il fait observer qu'il est important de préciser qui surveille et évalue les systèmes et programmes d'apprentissages.
- 1217. Le vice-président employeur appuie l'amendement, mais rappelle que, au point 11, il a été convenu d'utiliser «autorités compétentes». Il propose donc, par souci de cohérence, de remplacer «reconnues» par «compétentes».
- 1218. La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux du Brésil, du Canada et de la République islamique d'Iran soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 1219. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1220. Un amendement (A.235) est retiré.

A.189

- 1221. Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter à la fin de la disposition: «, telles que la publication périodique de statistiques sur les apprentissages qui soient de qualité et adaptées aux utilisateurs, en fonction des capacités et des ressources des autorités nationales. Pour être efficace, l'évaluation devrait également englober l'assurance qualité et l'évaluation axée sur les résultats des enseignants et des formateurs des établissements de formation aussi bien publics que privés». Des statistiques sur les apprentissages sont essentielles pour mesurer les résultats obtenus et les effets produits.
- 1222. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, car il est trop détaillé au regard de l'objectif de l'instrument. En outre, l'évaluation des enseignants et des cours de formation est un sujet très complexe et de nombreuses variables doivent être prises en compte en fonction de la situation propre à chaque pays. Par conséquent, ces éléments devraient être laissés aux autorités compétentes de chaque pays et ne devraient pas faire l'objet d'une norme internationale.
- 1223. Le membre gouvernemental de la Türkiye est de l'avis du groupe des travailleurs et ne soutient pas l'amendement. Il fait valoir que si l'intention est louable, le libellé proposé est trop détaillé.

- 1224.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de la Suisse, propose un sous-amendement consistant à supprimer «des enseignants et des formateurs». En effet, alors que l'évaluation et le suivi doivent porter sur les programmes d'apprentissages, l'amendement prévoit l'évaluation et le suivi des enseignants et des formateurs, ce qui serait très complexe et difficile à appliquer dans la pratique.
- 1225.** Les membres gouvernementales de l'Argentine et du Brésil, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent ni l'amendement ni le sous-amendement, car le libellé est trop normatif pour figurer dans une recommandation.
- 1226.** L'amendement est retiré.

A.234

- 1227.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à ajouter la phrase suivante à la fin de la disposition: «Les conclusions du suivi et de l'évaluation devraient être utilisées pour adapter les systèmes et les programmes en conséquence.», une démarche qu'elle estime essentielle pour améliorer les normes et garantir la qualité.
- 1228.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement.
- 1229.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'a pas d'avis tranché sur l'amendement, mais ne voit pas la valeur ajoutée qu'apporte cette proposition.
- 1230.** Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 1231.** L'amendement est adopté.
- 1232.** Le point 17 est adopté tel que modifié.

Nouveau point après le point 17

A.190

- 1233.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter un nouveau point qui se lit comme suit:
- Les Membres devraient mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables, notamment des mesures d'incitation destinées aux entreprises et aux apprenants et un financement axé sur les résultats à l'intention des établissements d'enseignement et de formation.
- 1234.** L'orateur propose que la discussion de cet amendement ait lieu dans le cadre de l'examen de la section V.

Section III. Contrat d'apprentissage

- 1235.** En l'absence d'amendement le concernant, le titre de la section III est adopté.

Point 18

A.212 et A.263

- 1236.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement (A.212) consistant à remplacer «une entreprise ou un intermédiaire»

par «un employeur». Les contrats ne devraient être signés que par l'apprenti et l'employeur, afin d'éviter que l'apprenti ne se retrouve dans une relation triangulaire qui pourrait être source de confusion.

- 1237.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, car il apporte une clarté utile pour les apprentis.
- 1238.** Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement. Les apprentissages ne relèvent pas toujours d'une relation d'emploi, notamment dans de nombreux pays d'Afrique et d'Amérique latine. Même dans un modèle d'emploi clair pour les apprentissages, il est fréquent que les contrats ne soient pas conclus uniquement entre l'apprenti et l'employeur, et associent également les établissements de formation ou, dans certains cas, l'autorité chargée des apprentissages. La configuration triangulaire dans ce contexte n'est pas source de vulnérabilité, mais plutôt une forme de protection et une partie intrinsèque du système d'apprentissages. L'amendement aurait donc un effet réducteur et donnerait lieu à un texte qui ne tiendrait pas compte de la diversité des situations nationales où les apprentissages ne reposent pas sur une relation d'emploi.
- 1239.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable au remplacement de «une entreprise» par «un employeur» et à la suppression de «ou un intermédiaire». Il présente un amendement connexe (A.263) qui consiste à ajouter «ou un intermédiaire» à la fin de la phrase et à supprimer «d'enseignement ou» après «établissement». Il fait sienne la position du vice-président employeur, selon laquelle un intermédiaire, lorsque la législation nationale le permet, peut également être partie à ce type de contrat.
- 1240.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de la Türkiye soutiennent l'amendement.
- 1241.** La membre gouvernementale de la Colombie n'appuie pas l'amendement A.212, car le terme «employeur» peut prêter à confusion dans certaines parties du monde où un contrat d'apprentissage ne constitue pas un contrat de travail. Elle est toutefois disposée à accepter l'amendement A.263.
- 1242.** La membre gouvernementale du Brésil appuie l'amendement présenté par le groupe de l'Afrique, qui vise à ajouter «ou un intermédiaire», mais n'appuie pas l'amendement consistant à insérer «un employeur», pour les raisons exprimées par la membre gouvernementale de la Colombie.
- 1243.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique à l'effet d'ajouter «ou un intermédiaire» à la fin de la disposition. Elle déclare que le terme «employeur» est une appellation commode qui est largement comprise et qui ne suppose pas nécessairement une relation d'emploi.
- 1244.** Le vice-président employeur dit qu'il préfère le libellé initial de l'amendement A.263, dans lequel le mot «entreprise» est conservé, car il estime que cette formulation est la moins ambiguë.
- 1245.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, accepte, dans un souci de consensus, l'utilisation du terme «entreprise» au lieu de «employeur», comme dans le texte initial. Toutefois, les États membres de l'UE ne sont pas favorables à la suppression des mots «d'enseignement ou».
- 1246.** La vice-présidente travailleuse est d'accord avec les États membres de l'UE. Elle demande si le terme «entreprise» s'applique à toutes les institutions du secteur public, ou s'il faudrait utiliser la formulation «une entreprise ou un employeur» ou une expression similaire, afin de garantir que le secteur public est pris en compte.

- 1247.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, accepte de sous-amender l'amendement de son groupe en conservant «un établissement d'enseignement ou», comme dans le texte initial.
- 1248.** Le vice-président employeur dit qu'il préfère ne pas ajouter «ou un employeur», comme le propose le groupe des travailleurs, car l'utilisation du terme «entreprise» est conforme au point 5 tel que convenu précédemment.
- 1249.** La vice-présidente travailleuse fait observer que la formulation «toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique», utilisée au point 5, englobe le secteur public.
- 1250.** La membre gouvernementale de la Colombie propose d'ajouter, comme cela a été fait dans un autre point, «secteur public ou privé».
- 1251.** En réponse à la préoccupation soulevée par le groupe des travailleurs, le représentant du Secrétaire général indique que deux possibilités existent: ajouter «ou une entité publique» après «entreprise» ou conserver le terme «entreprise» uniquement et ajouter une note de bas de page explicative.
- 1252.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur préfèrent la première possibilité, à savoir insérer «ou une entité publique» dans le point au lieu d'une note de bas de page.
- 1253.** L'amendement proposé par le groupe de l'Afrique est adopté tel que sous-amendé.
- 1254.** L'amendement proposé par les États membres de l'UE (A.212) n'est pas adopté.
- 1255.** Un amendement soumis par la République islamique d'Iran (A.165) devient caduc faute d'appui.
- 1256.** Le point 18 est adopté.

Point 19, texte introductif

A.233

- 1257.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à ajouter «, au minimum» après «contrat d'apprentissage», l'objectif étant de veiller à ce que les apprentis soient dûment informés de leur rôle, de leurs droits, de leurs obligations, et de tout autre aspect touchant à leur relation avec les organisations dans lesquelles ils travaillent. L'expression «au minimum» permet d'inclure d'autres dispositions dans le contrat.
- 1258.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, qu'il juge redondant et inutile.
- 1259.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale du Brésil ne soutiennent pas l'amendement.
- 1260.** L'amendement est retiré.
- 1261.** Le texte introductif du point 19 est adopté sans modification.

Point 19 a)

- 1262.** Un amendement soumis par le groupe des travailleurs (A.232) est retiré.
- 1263.** L'alinéa a) du point 19 est adopté.

Point 19 b)

A.213

- 1264.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à insérer «à moins que la législation n'en dispose autrement» après «contienne», et propose un sous-amendement consistant à insérer «ou les conventions collectives» après «législation».
- 1265.** La vice-présidente travailleuse croit comprendre que le contrat énoncera toutes les clauses et dispositions pertinentes qui doivent être portées à la connaissance des apprentis. Elle estime que l'amendement n'est pas nécessaire dans la mesure où tous les aspects régis par la législation ou les conventions collectives trouveront naturellement leur place dans le contrat d'apprentissage, mais elle souhaiterait connaître les vues des autres membres de la commission sur ce point.
- 1266.** Le vice-président employeur fait observer que la formulation retenue pour le point 6 est déjà suffisamment explicite, puisqu'il est indiqué que les Membres pourront donner effet aux dispositions de la recommandation «par voie de législation nationale, de conventions collectives, de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales».
- 1267.** Le membre gouvernemental de l'Australie soutient l'amendement tel que sous-amendé. Il souligne que, de son point de vue, l'établissement d'un contrat d'apprentissage requiert le consentement des parties. Dans le système australien, certaines questions importantes ne sont pas nécessairement régies par le contrat de travail et peuvent faire l'objet de dispositions législatives ou d'une convention collective. Dans ces conditions, toutes les modalités n'ont pas nécessairement à être spécifiées dans le contrat d'apprentissage puisque certaines sont définies dans le droit du travail.
- 1268.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement. La pratique établie veut que les contrats de travail mentionnent la durée du contrat, la rémunération, les horaires de travail, les droits à congé, etc., même si ces aspects sont déjà définis par la loi. Pour protéger les apprentis contre l'exploitation, le contrat devrait préciser leurs droits et leurs obligations. Ne pas inclure de disposition à cet effet dans l'instrument irait à l'encontre de l'alinéa a), qui prévoit que le contrat doit définir clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties.
- 1269.** Le membre gouvernemental des États-Unis appuie l'amendement tel que sous-amendé et prend acte des points soulevés par le groupe de l'Afrique. Il insiste sur le fait que l'alinéa b) n'interdit nullement aux parties au contrat d'y faire figurer des clauses supplémentaires.
- 1270.** La membre gouvernementale du Brésil souscrit au point de vue du groupe de l'Afrique et ne soutient pas l'amendement.
- 1271.** La vice-présidente travailleuse souligne qu'il est important que toutes les dispositions pertinentes figurent dans le contrat pour que les apprentis en soient informés, que ces dispositions soient ou non également énoncées dans la législation ou les conventions collectives. Elle ne soutient pas l'amendement et propose un sous-amendement consistant à insérer «y compris les dispositions prévues par la législation ou les conventions collectives;» après «contrat d'apprentissage».
- 1272.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni ne soutient pas le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, mais appuie l'amendement tel que sous-amendé par les États membres de l'UE.
- 1273.** Le vice-président employeur fait part de sa préférence pour le libellé original.

- 1274.** La membre gouvernementale du Brésil demande au membre gouvernemental de la France de bien vouloir indiquer s'il faut comprendre que certains éléments ne peuvent pas être négociés ou être inclus dans le contrat d'apprentissage.
- 1275.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, précise qu'il s'agit de veiller à ce que les dispositions du contrat ne puissent pas être contraires à la législation ou aux conventions collectives. Il retire toutefois l'amendement, dans un esprit de consensus.
- 1276.** Deux amendements présentés par le groupe des employeurs (A.180 et A.191) sont retirés.

A.214

- 1277.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à insérer «ou une autre forme de rétribution» après «durée de l'apprentissage». Afin de s'aligner sur le libellé adopté antérieurement par la commission, il propose de remplacer «ou une autre forme de rétribution» par «ou une autre forme d'indemnité financière».
- 1278.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 1279.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.231

- 1280.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer «et sa périodicité,» avant «la durée du travail». Elle explique qu'il est important de préciser non seulement le montant de la rémunération, mais la date à laquelle elle sera versée aux apprentis.
- 1281.** Le membre gouvernemental de l'Australie approuve l'intention qui sous-tend l'amendement, mais avec l'appui de la membre gouvernementale du Brésil suggère un sous-amendement consistant à remplacer «et sa périodicité» par «ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée».
- 1282.** Le membre gouvernemental du Canada, appuyé par les membres gouvernementaux des États-Unis et de la Suisse, présente un autre sous-amendement consistant à remplacer «sa périodicité» par «les intervalles entre deux versements».
- 1283.** Le vice-président employeur dit que la formulation «la fréquence à laquelle celle-ci sera versée» lui semble plus appropriée et demande l'avis du secrétariat.
- 1284.** Le représentant du Secrétaire général indique que ce libellé est en effet plus clair.
- 1285.** La vice-présidente travailleuse accepte de remplacer «et sa périodicité» par «ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée».
- 1286.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.215

- 1287.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à ajouter: «les temps de repos, les pauses,» entre «la durée du travail» et «les droits aux congés». Il fait valoir que le contrat d'apprentissage doit comporter autant de garanties que possible étant donnée la vulnérabilité des apprentis.
- 1288.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement et fait observer que le point 14 b) traite déjà de la limitation des heures de travail.

- 1289.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement. Elle juge importants non seulement le temps de travail total, mais aussi son organisation.
- 1290.** Le membre gouvernemental du Canada appuie l'amendement, réaffirmant que les apprentis sont vulnérables du fait de leur inexpérience.
- 1291.** Le membre gouvernemental de l'Australie appuie, lui aussi, l'amendement.
- 1292.** Le vice-président employeur fait valoir que l'amendement pose des difficultés d'ordre pratique. Il rappelle en outre à la commission qu'il est important d'assurer la cohérence des termes utilisés et demande au secrétariat de confirmer la terminologie à adopter.
- 1293.** Le représentant du Secrétaire général indique que, plus haut dans le texte, la commission a employé l'expression «heures de travail», qui pourrait être reprise au point 19 *b)* à des fins d'harmonisation. S'agissant des «droits aux congés», d'autres dispositions du document font référence aux «congés payés», aux «absence[s] pour cause de maladie ou d'accident» et au «congé parental». Le secrétariat propose de remplacer «droits aux congés» par «droits aux vacances et autres congés». En ce qui concerne le «règlement des différends», il est question dans d'autres points de «mécanismes de règlement des différends». En ce qui concerne l'adjectif qualificatif «adéquates», le secrétariat considère que, compte tenu de la nature de l'alinéa *b)*, on peut en faire l'économie. L'alinéa pourrait par conséquent se lire comme suit: «contienne des dispositions concernant la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci est versée, les heures de travail, les temps de repos, les pauses, les droits aux vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage;».
- 1294.** Le représentant du Secrétaire général rappelle aux membres de la commission que ce n'est pas le texte final de la recommandation qu'ils sont en train de rédiger, mais des orientations destinées à guider les travaux de l'année suivante, et qu'ils auront la possibilité d'affiner la terminologie à ce moment-là.
- 1295.** Le vice-président employeur dit qu'il souhaiterait que la mention «droits aux» ne figure pas dans l'alinéa à l'examen, par souci de cohérence avec la terminologie retenue au point 16. Il propose d'insérer «tenant compte de la situation nationale» à la suite de «contienne des dispositions», en référence à la formule qui est utilisée dans le texte introductif du point 16 et qui conviendrait aussi à l'alinéa *b)*.
- 1296.** La vice-présidente travailleuse dit que le libellé proposé par le secrétariat est satisfaisant et ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le groupe des employeurs. Dans la mesure où l'alinéa porte sur les conditions de travail des apprentis, l'ajout de «tenant compte de la situation nationale» n'est pas utile et serait au contraire source de confusion. La vice-présidente travailleuse préfère également conserver «les droits aux» dans un souci de clarté.
- 1297.** La membre gouvernementale de Singapour appuie le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 1298.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il est important de conserver le terme «droits» en référence aux congés. Il est également essentiel que les clauses des contrats soient établies conformément à la législation nationale et compte tenu des capacités des pays; il conviendrait donc de garder la mention «tenant compte de la situation nationale».

- 1299.** Le membre gouvernemental de l'Australie, se ralliant à l'avis exprimé par le membre gouvernemental de la France, se prononce lui aussi en faveur du maintien de «droits aux» et de l'insertion de «tenant compte de la situation nationale».
- 1300.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni soutient l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. Au Royaume-Uni, les contrats d'apprentissage sont régis par la législation et assortis d'une déclaration d'engagement dont un modèle est mis à la disposition des parties prenantes. L'employeur et l'apprenti décident librement de ce qu'il convient d'y faire figurer. Il est donc important, pour permettre au système de fonctionner, de ménager une certaine souplesse et d'éviter les lourdeurs administratives. L'orateur est par conséquent très favorable à l'insertion de «tenant compte de la situation nationale».
- 1301.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un nouveau sous-amendement visant à remplacer «tenant compte de la situation nationale» par «conformes à la législation et à la situation nationales».
- 1302.** La membre gouvernementale de l'Égypte ne souscrit pas au nouveau sous-amendement du groupe de l'Afrique.
- 1303.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le nouveau sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique, car il apporte une précision et contribue à la clarté du texte. Toutefois, dans un esprit de consensus, l'UE et ses États membres pourront faire preuve de souplesse sur ce point.
- 1304.** La vice-présidente travailleuse demande des précisions aux membres gouvernementaux quant à ce qu'ils entendent par «conformes à la législation et à la situation nationales».
- 1305.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de revenir au libellé proposé par le secrétariat.
- 1306.** Le membre gouvernemental de l'Australie, répondant à la demande d'éclaircissement de la vice-présidente travailleuse, dit qu'il croit comprendre que l'insertion de «conformes à la situation nationale» n'a pas pour objet de limiter les droits accordés aux apprentis, mais d'offrir une certaine latitude quant à la manière de les garantir. Dans certains pays, ces questions sont surtout régies par voie législative.
- 1307.** La membre gouvernementale de l'Argentine, appuyée par la vice-présidente travailleuse, indique qu'elle n'est pas favorable à l'ajout d'une référence à la «situation» nationale, au motif que celle-ci n'est pas toujours conforme à la législation nationale et que le mot «situation» est ambigu.
- 1308.** Le vice-président employeur dit qu'il ne peut pas souscrire à un libellé qui diffère de celui convenu au point 16.
- 1309.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit en réponse à la vice-présidente travailleuse que l'objectif de l'UE et de ses États membres est de faire en sorte que les clauses du contrat n'assurent pas une protection plus faible que celle que prévoit la législation nationale.
- 1310.** Le président rappelle que, dans le texte introductif du point 16, la commission a adopté le libellé suivant: «Les Membres devraient prendre, conformément à la législation et la situation nationales, des mesures visant à ce que les apprentis [...]». Afin de parvenir à un consensus, il suggère d'utiliser la même formule et de conserver l'expression «droits aux vacances et autres congés».
- 1311.** La vice-présidente travailleuse remercie les membres gouvernementaux de l'Australie et de la France de leurs éclaircissements. Bien que d'autres gouvernements ne se soient pas encore

exprimés, il lui semble qu'un consensus se dégage en faveur de l'expression «conformément à la législation et la situation nationales», interprétée non pas comme un moyen de restreindre les droits mais comme un moyen de tenir compte de la manière dont les dispositions seront mises en œuvre. L'oratrice est par conséquent disposée à accepter l'insertion de cette expression.

- 1312.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit également à l'insertion de «conformément à la législation et la situation nationales», mais n'est pas favorable au maintien de la mention des «droits» aux vacances et autres congés. Il fait valoir que le terme «droits» est habituellement utilisé pour les salariés, non pour les apprentis.
- 1313.** Afin de faire avancer la discussion, le vice-président employeur soumet un nouveau sous-amendement qui vise à supprimer à la fois la référence à «la situation nationale» et la référence aux «droits».
- 1314.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni précise que, dans son pays, nombre des éléments cités sont régis par la législation du travail et les contrats de travail. Il est plus favorable à la formule «conformément à la législation et la situation nationales», mais il est disposé à faire preuve de souplesse sur ce point. Dans un esprit de consensus, il souscrit au nouveau sous-amendement du vice-président employeur.
- 1315.** La vice-présidente travailleuse soutient elle aussi le nouveau sous-amendement.
- 1316.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.262

- 1317.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer le membre de phrase «les compétences devant être acquises au terme de la formation, les modalités d'évaluation et le certificat qu'obtiendra l'apprenti,» après «la sécurité sociale,». Selon lui, le contrat d'apprentissage devrait préciser clairement les compétences devant être acquises, évaluées et certifiées.
- 1318.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, faisant valoir qu'il est important que soient décrites dans le contrat d'apprentissage la procédure de certification applicable à l'apprenti et les compétences devant être acquises. Elle souligne que le groupe des travailleurs avait présenté un amendement similaire visant à insérer un nouvel alinéa après l'alinéa *b*).
- 1319.** Le vice-président employeur fait observer que certaines de ces questions ont été débattues dans le cadre de l'examen du point 12. Il présente un sous-amendement consistant à insérer, après «la sécurité sociale,» le membre de phrase suivant: «un programme définissant les compétences devant être acquises au terme de la formation,».
- 1320.** Le membre gouvernemental du Chili estime que ce n'est pas dans le contrat d'apprentissage qu'il convient de dresser une liste exhaustive des compétences devant être acquises, mais dans le programme de formation.
- 1321.** La membre gouvernementale de l'Argentine considère qu'il faudrait faire référence au profil professionnel visé par le contrat, qu'il existe ou non un programme de formation définissant les compétences devant être acquises.
- 1322.** Le membre gouvernemental de la Suisse trouve l'intention louable mais considère qu'il est suffisant de faire référence au certificat qu'obtiendrait l'apprenti conformément aux normes nationales régissant les différents éléments mentionnés, comme le programme de formation et les compétences devant être acquises.

- 1323.** Le membre gouvernemental des États-Unis est globalement favorable à l'amendement, qu'il juge utile, mais pense que celui-ci devrait faire l'objet d'un alinéa distinct.
- 1324.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait observer que les compétences devant être acquises devraient être définies avant le début de l'apprentissage et qu'il n'y a pas lieu de les énumérer dans le contrat. Il ne soutient donc ni l'amendement du groupe de l'Afrique, ni le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 1325.** La membre gouvernementale du Brésil convient qu'il est important de veiller à ce que, lorsqu'ils signent leur contrat, les apprentis sachent quelles compétences ils sont censés acquérir, mais elle ne voit pas la nécessité de spécifier ces compétences dans le contrat lui-même. La commission devrait trouver un endroit du texte plus adapté où insérer le libellé proposé.
- 1326.** Le membre gouvernemental du Canada partage l'avis du groupe de l'Afrique, selon lequel il est essentiel que l'apprenti soit informé des compétences devant être acquises, des modalités d'évaluation et de la procédure de certification pour réussir son apprentissage. Cela étant, il n'estime pas nécessaire de faire figurer ces informations dans le contrat d'apprentissage. Il ne soutient pas l'amendement.
- 1327.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, réaffirme qu'un contrat d'apprentissage porte sur une formation ayant pour objet l'acquisition de compétences. Le mécanisme de règlement des différends mentionné dans l'alinéa doit pouvoir être saisi non seulement pour des questions de rémunération, mais aussi lorsqu'un apprenti ne reçoit pas la formation promise. Le groupe de l'Afrique a montré qu'il était disposé à examiner d'autres formulations possibles, mais il tient beaucoup à ce que les éléments faisant l'objet de son amendement figurent dans le contrat d'apprentissage.
- 1328.** La membre gouvernementale du Brésil ne souscrit pas au sous-amendement, faisant valoir que les changements proposés sont trop prescriptifs et créent des obligations pour des parties qui ne sont pas signataires du contrat, comme les établissements scolaires et les centres de formation.
- 1329.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran partage l'opinion exprimée par le membre gouvernemental de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique, selon laquelle il est important de faire mention du programme de formation dans le contrat.
- 1330.** Le vice-président employeur rappelle à la commission qu'elle n'en est pas encore au stade de la rédaction de l'instrument et qu'il lui incombe pour l'heure de définir des orientations aux fins de l'élaboration de cet instrument. Étant donné que la plupart des membres de la commission s'accordent sur les idées générales mais pas sur une formulation précise, il propose de laisser au Comité de rédaction le soin de parvenir à un libellé approprié.
- 1331.** La vice-présidente travailleuse partage l'opinion du groupe des employeurs. Elle ajoute en outre que, étant donné que le libellé proposé doit être remanié et inséré ailleurs dans le texte, il serait préférable qu'il fasse l'objet d'un alinéa distinct. Cet alinéa devrait également faire référence à l'appui pédagogique à fournir et à la procédure de certification des qualifications, ainsi que l'a proposé le groupe des travailleurs dans un autre de ses amendements (A.230).
- 1332.** Le membre gouvernemental de la Suisse et la membre gouvernementale de l'Argentine s'associent aux points de vue exprimés par le groupe de l'Afrique et le groupe des travailleurs.
- 1333.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda réaffirme que, dans la mesure où les membres de la commission sont globalement d'accord sur le fond, le secrétariat pourra faire des propositions concernant le libellé approprié et l'endroit où il convient de l'insérer.

- 1334.** L'amendement est retiré, étant entendu que l'alinéa sera remanié compte tenu des propositions figurant dans l'amendement A.230 et suivant les conseils du secrétariat, et sera examiné à une séance ultérieure.

A.257

- 1335.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de l'Australie, présente un amendement visant à insérer « l'égalité des possibilités d'emploi offertes par les formations hors milieu de travail et en milieu de travail, » avant « et la résiliation du contrat d'apprentissage ». Il est en effet important que le contrat d'apprentissage contienne des dispositions expresses en matière de non-discrimination. L'amendement présenté va en outre dans le sens des points 21, 22 et 23, qui mettent l'accent sur l'égalité et la diversité dans les apprentissages de qualité.
- 1336.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement au motif que l'égalité des possibilités d'emploi n'est pas une question contractuelle mais relève des droits et garanties prévus par la loi. Selon lui, l'amendement est superflu, poserait des difficultés d'ordre pratique et encouragerait les apprentis à agir en justice.
- 1337.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, faisant observer que de nombreuses organisations du secteur public et du secteur privé appliquent déjà des politiques antidiscriminatoires et des politiques en faveur de l'égalité des possibilités d'emploi. Il est important de veiller à ce que ces politiques s'appliquent également aux apprentis.
- 1338.** Le membre gouvernemental du Chili et la membre gouvernementale du Brésil partagent l'opinion du groupe des employeurs et ne souscrivent pas à l'amendement. Ils appellent l'attention de la commission sur le fait que les questions relatives à la discrimination et à l'égalité sont déjà traitées au point 14 e).
- 1339.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutient pas l'amendement, faisant valoir que celui-ci n'est pas formulé comme le sont habituellement les dispositions de la législation nationale.
- 1340.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ne soutient pas l'amendement au motif que la question est déjà traitée ailleurs dans la recommandation.
- 1341.** Le membre gouvernemental des États-Unis, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, propose un sous-amendement consistant à remplacer « l'égalité des possibilités d'emploi » par « la non-discrimination », de manière à indiquer expressément que toute discrimination devrait être interdite.
- 1342.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement, tout en indiquant que son groupe ne serait pas opposé à ce qu'il soit inséré dans la section IV, si telle est la préférence de la commission.
- 1343.** Le membre gouvernemental des États-Unis indique être disposé à ce que cette disposition soit examinée au titre de la section IV.
- 1344.** Le vice-président employeur ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 1345.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1346.** Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux des États-Unis, de la Suisse et de la Türkiye, retire l'amendement A.256 et déclare, pour consignation dans le compte rendu des travaux, qu'il est important de ménager une certaine

souplesse quant à l'application du point 6 des conclusions proposées s'agissant des moyens par lesquels les Membres peuvent donner effet aux dispositions de l'instrument. Dans certains pays, certaines questions – comme celles relatives à la sécurité et la santé au travail et la sécurité sociale – ne sont pas négociables dans le cadre d'un contrat d'apprentissage mais sont régies par la législation.

1347. Le point 19, alinéa *b*), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa *b*)

A.230

- 1348.** La vice-présidente travailleuse présente l'amendement évoqué au moment de la discussion de l'amendement A.262 et propose de le modifier compte tenu de cette discussion. Le nouvel alinéa proposé se lirait comme suit: «définisse les qualifications visées, les tâches et le travail que l'apprenti effectuera et l'appui pédagogique qui lui sera fourni;».
- 1349.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement au libellé proposé, qui se lirait alors comme suit: «établis un programme de formation indiquant les qualifications et les compétences visées, l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni et le caractère généraliste de la formation hors milieu de travail qui sera dispensée;».
- 1350.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un autre sous-amendement tendant à faire figurer le mot «compétences» avant «qualifications» et à supprimer le membre de phrase «et le caractère généraliste de la formation hors milieu de travail qui sera dispensée».
- 1351.** Le membre gouvernemental de la Suisse appuie le sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique, dans lequel il propose de supprimer, appuyé par le membre gouvernemental de l'Australie, le membre de phrase «établis un programme de formation indiquant».
- 1352.** La membre gouvernementale du Brésil soutient le sous-amendement proposé par la Suisse.
- 1353.** Le membre gouvernemental du Canada propose un autre sous-amendement consistant à reformuler le nouvel alinéa comme suit: «définisse les compétences, les certificats ou les qualifications visées et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni;».
- 1354.** La vice-présidente travailleuse soutient le nouveau sous-amendement, dont elle estime toutefois qu'il devrait également mentionner les tâches et le travail devant être effectués par l'apprenti.
- 1355.** Le membre gouvernemental du Canada souligne que les compétences sont généralement décrites dans les normes professionnelles applicables, le programme de formation, les feuilles de contrôle et d'autres documents; l'apprenti est donc informé des tâches et du travail qui sont attendus de lui.
- 1356.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent le libellé tel que sous-amendé par le membre gouvernemental du Canada.
- 1357.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.

Point 19 c) et d)

- 1358.** Aucun amendement aux alinéas c) et d) n'ayant été soumis, ceux-ci sont adoptés.

1359. Le point 19 est adopté tel que modifié.

Point 20

1360. Deux amendements soumis par le groupe des employeurs (A.192 et A.193) sont retirés.

1361. Un amendement soumis par la République islamique d'Iran (A.166) tombe faute d'appui.

1362. Le point 20 est adopté sans modification.

Section IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

1363. Aucun amendement au titre de la section IV n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Nouveau point avant le point 21

A.220

1364. Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada, présente un amendement consistant à ajouter un nouveau point libellé comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures concrètes pour prévenir la discrimination, la violence, le harcèlement ou les intimidations à l'égard des apprentis sur le lieu de travail ou en classe.» Il est extrêmement important que les apprentis puissent se former dans un milieu sûr et exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

1365. La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement, qui lui semble utile.

1366. Le vice-président employeur adhère au nouveau point quant au fond mais estime qu'il serait plus logique de le faire figurer après le point 23. Il propose un sous-amendement au texte proposé, qui se lirait alors comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures visant à prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement à l'égard des apprentis dans le cadre de la formation, en milieu de travail et hors milieu de travail.»

1367. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement, mais n'appuie pas le sous-amendement du groupe des employeurs. Le nouveau point proposé devrait rester tel quel et figurer au tout début de la section IV compte tenu de l'importance de son contenu.

1368. La membre gouvernementale du Brésil soutient l'amendement. Elle demande des éclaircissements concernant la manière dont la question des «intimidations» est traitée dans les textes de l'OIT, et se dit favorable au libellé «dans le cadre de la formation, en milieu de travail et hors milieu de travail» proposé par le groupe des employeurs.

1369. Le membre gouvernemental de la Türkiye appuie le sous-amendement du groupe des employeurs.

1370. Le membre gouvernemental du Chili appuie le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs, mais est d'avis que le nouveau point devrait figurer en tête de la section IV.

1371. Le membre gouvernemental du Canada, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil et des États-Unis et par le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, maintient qu'il est important de conserver le mot «affirmative» dans la version anglaise ainsi que la référence aux «intimidations». Pour alléger le texte, il propose de supprimer le membre de phrase «sur le lieu de travail ou en classe».

1372. Le vice-président employeur demande au secrétariat si les mots «affirmative» et «intimidation» figurent dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

- 1373.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran dit qu'il est important de conserver l'adjectif «affirmative», car il renforce le propos.
- 1374.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni souligne l'importance de l'adjectif «affirmative» et soutient le sous-amendement proposé par le Canada.
- 1375.** Le membre gouvernemental du Chili appuie le sous-amendement proposé par le Canada.
- 1376.** Le représentant du Secrétaire général dit que les mots «affirmative» et «intimidation» ne figurent pas expressément dans la convention n° 190. Dans la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, l'adjectif «affirmative» apparaît dans la phrase suivante: «private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes» («Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.»). Le mot «intimidation» figure également dans d'autres instruments, tels que la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, où il est question de «protection contre tout acte d'intimidation et toute forme de représailles».
- 1377.** Lors de la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le vice-président employeur dit que c'est le contenu des points de la section IV qui est important, non l'ordre dans lequel ils apparaissent dans le texte. Il souligne l'importance de la cohérence de la terminologie et relève que ni «affirmative» ni «intimidation» ne sont employés dans la convention n° 190. Le groupe des employeurs soutient sans réserve tout effort visant à combattre la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement à l'égard des apprentis. Il propose un sous-amendement consistant à remplacer «affirmative» par «effective», qui figure dans la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. Quant au mot «intimidation», il ne correspond pas à la terminologie utilisée dans les normes de l'OIT.
- 1378.** La vice-présidente travailleuse maintient sa préférence pour l'adjectif «affirmative», qui est plus fort que «effective» et incite davantage à l'action. Elle indique en outre que l'intimidation est un problème grave qui se pose sur les lieux de travail, raison pour laquelle elle souhaiterait qu'il reste dans le texte.
- 1379.** Le membre gouvernemental des États-Unis remercie le groupe des travailleurs pour le soutien que celui-ci a exprimé en faveur de l'amendement proposé par son gouvernement. Toutefois, prenant acte des préoccupations soulevées par la commission en raison du risque de confusion que pourrait entraîner l'emploi de «affirmative» et du fait que ce mot n'a pas vraiment d'équivalent dans les autres langues, en particulier en espagnol, il pourrait accepter son remplacement par l'adjectif «effective». Pour ce qui est de l'insertion du mot «intimidation», la proposition n'était pas fondée sur la terminologie utilisée dans d'autres conventions. La convention n° 190, centrée sur le harcèlement, ne mentionne pas expressément l'intimidation. Le harcèlement et l'intimidation sont deux notions distinctes, et la seconde mérite d'être expressément mentionnée dans la recommandation. L'orateur souhaiterait donc que le texte à l'examen y fasse référence; il s'agit d'un problème grave et très répandu au travail, auquel pourraient être exposés les apprentis, qui sont généralement jeunes et inexpérimentés.
- 1380.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il serait préférable d'employer l'adjectif «effective» plutôt que «affirmative», et de faire référence au harcèlement plutôt qu'à l'intimidation. En effet, l'adjectif «affirmative», qui correspond à un sens précis en Amérique du Nord, ne revêt pas le même sens dans la plupart des pays européens. Pour ce qui est du mot «intimidation», après avoir entendu l'explication donnée par le secrétariat et compte tenu du fait que ce mot ne figure pas dans la convention

n° 190, l'orateur conclut que l'intimidation est une forme de harcèlement et que, par conséquent, elle est comprise dans le terme «harcèlement».

- 1381.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partage l'avis du membre gouvernemental de la France selon lequel le terme «harcèlement» englobe l'intimidation. Il estime en revanche que «affirmative» est un qualificatif plus approprié pour des mesures.
- 1382.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par le membre gouvernemental du Chili et la membre gouvernementale de l'Inde, dit préférer les mots «effective» et «harcèlement». Elle fait observer que des mesures effectives peuvent donner lieu à des mesures d'action positive et que, comme l'a expliqué le secrétariat, l'intimidation est une forme de harcèlement.
- 1383.** La membre gouvernementale de la Colombie dit préférer elle aussi les mots «effective» et «harcèlement» pour les raisons exposées par la membre gouvernementale du Brésil. Elle ajoute que, en espagnol, le mot «efectivas» est plus courant, et que l'emploi du mot «intimidation» risquerait d'ajouter de la complication et de la confusion à la phrase.
- 1384.** Le membre gouvernemental du Canada remercie le groupe des travailleurs et le membre gouvernemental des États-Unis d'avoir soutenu l'amendement initial. Dans un esprit de consensus, il accepte de soutenir le texte tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. L'amendement initial ne visait pas à réécrire la convention n° 190, mais à mettre l'accent sur l'idée que, l'intimidation étant un problème très grave, il est important d'y faire expressément référence.
- 1385.** Le membre gouvernemental des États-Unis reprend à son compte les propos du membre gouvernemental du Canada au sujet de l'intimidation. Toutefois, dans un esprit de consensus, il accepte la suppression du mot «intimidation».
- 1386.** Le vice-président employeur remercie les membres de la commission pour cette discussion enrichissante ainsi que pour leur souplesse.
- 1387.** La vice-présidente travailleuse remercie également les membres de la commission pour leur contribution éclairante à la discussion, qui a permis de parvenir à un consensus en faveur de l'insertion d'un nouveau point consacré à des questions importantes.
- 1388.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouveau point est adopté.

A.216 et A.229

- 1389.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement (A.216) consistant à remplacer «l'égalité de genre» par «l'égalité et l'équilibre des genres». L'expression «égalité de genre» met l'accent sur les inégalités entre hommes et femmes, notamment au niveau de la rémunération, mais n'englobe pas la question de la représentation inégale des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Il est donc important d'ajouter une référence à la notion d'équilibre.
- 1390.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, qui est semblable à un amendement présenté par son groupe (A.229) et consiste à ajouter «et dans l'accès aux apprentissages» à la fin de l'alinéa. Il est établi que, malgré les mesures prises, des inégalités entre hommes et femmes persistent en matière de rémunération et de conditions de travail, ainsi qu'en ce qui concerne l'accès à certains secteurs et professions dans lesquels la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée. Il faut prendre des mesures concrètes pour instaurer une égalité des chances entre les hommes et les femmes.

- 1391.** Le vice-président employeur soutient l'amendement présenté par les États membres de l'UE, car ce dernier semble plus précis que celui du groupe des travailleurs.
- 1392.** Le membre gouvernemental du Guyana appuie l'amendement présenté par le groupe des travailleurs, faisant valoir que la question principale à traiter n'est pas celle de l'équilibre mais celle de l'accès.
- 1393.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Chili et de la Colombie soutiennent l'amendement présenté par les États membres de l'UE.
- 1394.** La membre gouvernementale du Malawi déclare que la notion d'équilibre diffère de celle d'égalité et soutient l'ajout du terme «équilibre». En outre, pour qu'il y ait équilibre et égalité, il faut au préalable assurer l'accès aux apprentissages. L'oratrice est donc favorable à l'ajout du substantif «accès».
- 1395.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la vice-présidente travailleuse partagent l'avis de la membre gouvernementale du Malawi.
- 1396.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que les deux amendements sont redondants mais est disposé à les accepter tous les deux.
- 1397.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à lever toute ambiguïté. Le point serait libellé comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres en matière d'accès et de mise en œuvre des apprentissages».
- 1398.** La vice-présidente travailleuse est sensible à cette tentative de clarification, mais ne soutient pas le sous-amendement présenté par le vice-président employeur.
- 1399.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs. Un consensus se dégage autour de la possibilité de combiner les deux amendements.
- 1400.** Les amendements sont adoptés.

A.221

- 1401.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom de l'Australie et d'Israël, présente un amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa, le texte suivant: «, y compris des mesures visant à garantir des stratégies de recrutement adéquates, l'égalité de rémunération, le même niveau d'intérêt des tâches à effectuer, le même nombre d'heures de travail, et l'accès à des services d'appui appropriés, en vue d'améliorer le maintien en activité des apprentis». L'objectif serait de citer quelques exemples de mesures concrètes de promotion de l'égalité hommes-femmes et de donner ainsi des orientations utiles.
- 1402.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, car il juge celui-ci trop prescriptif et les notions énumérées trop subjectives. Bon nombre des éléments ajoutés sont implicitement inclus dans les législations nationales de lutte contre la discrimination, adoptées en application de la convention n° 111. L'orateur souligne également le fait que de nombreux gouvernements ne disposent pas de la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour appliquer les mesures citées dans le libellé proposé.
- 1403.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement. Il est utile de donner des exemples concrets, notamment le maintien en activité évoqué à la fin du membre de phrase.
- 1404.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran soutient également l'amendement.

- 1405.** La membre gouvernementale du Brésil ne souscrit pas à l'amendement, jugeant le libellé trop prescriptif pour une recommandation.
- 1406.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, convient que la formulation est trop spécifique pour une recommandation et ne la soutient pas. Dresser une liste de ce type présente le risque de laisser de côté certains éléments, ce qui crée une insécurité sur le plan juridique.
- 1407.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de la Colombie, de l'Inde et de la Türkiye n'appuient pas l'amendement.
- 1408.** Le membre gouvernemental des États-Unis comprend les préoccupations exprimées par les membres de la commission, mais compte tenu des problèmes bien connus d'inégalités entre les hommes et les femmes, il serait utile de donner au moins quelques exemples de mesures concrètes que les États Membres pourraient prendre pour résoudre ces problèmes. La liste ne se veut pas exhaustive; ainsi, l'orateur propose de remplacer «notamment des mesures» par «par exemple des mesures».
- 1409.** La membre gouvernementale de Singapour dit qu'elle préférerait ne pas ajouter la liste de mesures, mais qu'elle est disposée à accepter la dernière proposition faite par le membre gouvernemental des États-Unis.
- 1410.** La membre gouvernementale de l'Argentine déclare que l'amendement tel que sous-amendé ne vise manifestement pas à être prescriptif et que, même s'il n'est peut-être pas assez précis d'un point de vue technique, il peut encourager les gouvernements à adopter des mesures telles que celles qui sont citées. Elle approuve en particulier l'ajout de «services d'accompagnement appropriés», car dans de nombreux pays l'absence de ces services entrave l'accès des femmes aux apprentissages.
- 1411.** Le membre gouvernemental de l'Australie soutient l'amendement tel que sous-amendé.
- 1412.** Le membre gouvernemental du Chili dit que l'amendement met en évidence des moyens de lutter contre les inégalités de genre et que le fait de mentionner ces exemples peut être interprété comme un message politique qui témoignerait de l'importance que la commission accorde à cette question. Il appuie donc l'amendement tel que sous-amendé.
- 1413.** La membre gouvernementale du Malawi ne soutient ni l'amendement ni le sous-amendement. Les mesures proposées sont utiles pour les pays, ce dont les gouvernements présents ont pris note, mais il n'est pas nécessaire de les faire figurer dans la recommandation.
- 1414.** La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement, estimant que ces exemples spécifiques portent sur des moyens importants et essentiels de promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres.
- 1415.** Le vice-président employeur n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement. Les mesures proposées sont subjectives, imprécises et impossibles à mettre en œuvre et à évaluer. Les dispositions d'une recommandation devraient être rédigées sur le modèle du point 21 dans sa version initiale, l'objectif étant que les experts puissent s'y référer pour déterminer les bonnes pratiques et les porter à la connaissance des gouvernements en tant que ressources techniques. La description détaillée qui est proposée dans l'amendement n'est pas adaptée.
- 1416.** Les membres gouvernementaux du Burkina Faso et du Guyana ne soutiennent pas non plus le sous-amendement.
- 1417.** L'amendement n'est pas adopté.

A.167

- 1418.** Faute de soutien, un amendement soumis par la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran devient caduc.
- 1419.** Le point 21 est adopté tel que modifié.

Point 22

A.194, A.195, A.196, A.197, A.198, A.199, A.200, A.201

- 1420.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter le libellé «des personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés» à la fin du texte introductif. Il présente également sept amendements consistant à supprimer les alinéas *a)* à *g)*. Ces amendements visent à encourager les pays à définir les mesures prioritaires à mettre en œuvre, au niveau national, dans le domaine des apprentissages. Il n'est pas question de laisser entendre que les groupes énumérés aux alinéas *a)* à *g)* ne sont pas vulnérables.
- 1421.** La vice-présidente travailleuse appuie les amendements, car elle estime que le nouveau libellé proposé pour ce point offre une certaine souplesse aux niveaux national et international. Elle ajoute que, dans la mesure où les groupes considérés comme vulnérables ne seront pas nécessairement toujours les mêmes au fil du temps, en fonction du contexte social, il est difficile d'établir une liste. Un libellé général et inclusif serait plus approprié.
- 1422.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie la formulation proposée, mais présente un sous-amendement visant à remplacer «prendre des mesures» par «prendre, conformément à la législation nationale, des mesures». En effet, les groupes prioritaires ne seront pas déterminés de la même manière selon le pays.
- 1423.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le texte proposé, déclarant qu'il serait préférable d'avoir une vision plus large plutôt que de dresser une liste précise, car il est difficile de définir de manière exhaustive à ce stade quels groupes seront vulnérables. Il fait observer que le sous-amendement ne sera pas nécessaire si l'amendement est adopté.
- 1424.** La membre gouvernementale du Brésil est favorable à l'ajout de «*, conformément à la législation nationale,*» dans le texte initial mais ne souscrit pas aux amendements, estimant qu'il faut assurer une cohérence entre le corps du texte et le préambule, où il est question des droits de l'homme. Elle ajoute qu'il est important de mentionner au moins certains groupes défavorisés.
- 1425.** Les membres gouvernementaux du Chili, du Guyana et de la Türkiye soutiennent l'amendement tel que sous-amendé.
- 1426.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et les sept amendements visant à supprimer les alinéas *a)* à *g)* sont adoptés.
- 1427.** Tous les autres amendements au point 22 (A.206, A.217, A.222, A.223, A.227 et A.228) deviennent caducs.

A.264

- 1428.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à supprimer «*, la diversité*». Dès lors que l'expression «inclusion sociale» est conservée, l'intention qui sous-tend le texte ne s'en trouve pas modifiée.

- 1429.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur demandent au secrétariat de donner des exemples de documents récemment négociés de manière tripartite qui abordent cette question.
- 1430.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, explique que le terme «diversité» englobe un large éventail d'éléments. Il porte sur de nombreux aspects – origine, milieu socioculturel, religion, etc. – et, en ce sens, il est bon de l'inclure dans le point à l'examen. En réponse à la demande des vice-présidents, l'orateur cite le point 23 e) des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence en décembre 2021, où figure l'expression «promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion». Eu égard à ce qui précède, il ne soutient pas l'amendement.
- 1431.** Le représentant du Secrétaire général ajoute que le terme «diversité» a également été utilisé récemment dans l'Appel mondial à l'action, adopté par la Conférence en juin 2021. La disposition est libellée comme suit: «Mettre à exécution, dans le secteur public et le secteur privé, un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou tout autre motif».
- 1432.** L'amendement est retiré.
- 1433.** Le point 22 est adopté tel que modifié.

Nouveau point avant le point 23

A.202

- 1434.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter un nouveau point libellé comme suit: «Les Membres devraient promouvoir activement les “apprentissage pour adultes” à l'intention des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de profession, actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité». L'un des principaux messages de cet amendement est que les parcours d'apprentissage doivent être accessibles non seulement aux jeunes, pendant les années intermédiaires ou finales de l'enseignement secondaire, mais aussi aux adultes et aux personnes souhaitant changer de carrière.
- 1435.** La vice-présidente travailleuse est favorable à cette idée et à l'amendement présenté, mais se demande si cette notion n'a pas déjà été examinée et incluse dans le texte.
- 1436.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Bangladesh, du Canada et de la Colombie, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, soutiennent l'amendement, estimant que celui-ci constitue un ajout constructif.
- 1437.** Le membre gouvernemental des États-Unis souscrit à l'ajout et à l'idée qu'il sous-tend, mais demande au groupe des employeurs s'il serait disposé à supprimer les mots «pour adultes», étant donné que le terme «adulte» peut être défini différemment en droit selon les pays.
- 1438.** Les membres gouvernementales du Brésil et de l'Inde et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement, mais partagent l'avis du membre gouvernemental des États-Unis concernant la suppression des mots «pour adultes».
- 1439.** Le membre gouvernemental du Maroc pense qu'il serait plus approprié de faire référence à l'apprentissage tout au long de la vie plutôt qu'aux apprentissages pour adultes.

- 1440.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à remplacer «“apprentissage pour adultes” à l’intention des personnes expérimentées» par «apprentissage à l’intention des adultes et des personnes expérimentées» en vue de promouvoir activement les apprentissages pour adultes.
- 1441.** La vice-présidente travailleuse soutient l’amendement tel que sous-amendé.
- 1442.** La membre gouvernementale du Malawi salue la déclaration dans son ensemble, mais se demande si faire référence aux adultes et aux personnes expérimentées ne limite pas inutilement le champ d’application du point.
- 1443.** Le membre gouvernemental du Maroc se demande s’il s’agit de valider les acquis de l’expérience moyennant un certificat officiel afin de permettre aux personnes concernées de changer de travail ou de secteur d’activité.
- 1444.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Kenya, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, le membre gouvernemental de l’Arabie saoudite, s’exprimant au nom des pays membres du CCG, et la membre gouvernementale de l’Inde appuient le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 1445.** L’amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouveau point est adopté.

Point 23

A.203

- 1446.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à remplacer «, en particulier pour les personnes travaillant dans l’économie informelle» par «comme moyen de faciliter la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle», en vue d’indiquer clairement que le rôle des apprentissages de qualité n’est pas d’encourager le travail dans l’économie informelle mais de faciliter la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle.
- 1447.** La vice-présidente travailleuse convient de l’utilité de l’amendement, mais propose un sous-amendement consistant à remplacer «comme moyen de faciliter la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle» par «, pour les personnes travaillant dans l’économie informelle et les personnes engagées dans des formes de travail précaires ou incertaines, de façon à faciliter la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle et à faire en sorte qu’elles ne retombent pas dans l’économie informelle».
- 1448.** Le membre gouvernemental de la Suisse se félicite de l’ajout proposé par le groupe des travailleurs, mais suggère de remplacer le libellé «de façon à faciliter la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle et à faire en sorte qu’elles ne retombent pas dans l’économie informelle» par «de façon à faciliter une transition réussie de l’économie informelle vers l’économie formelle».
- 1449.** La membre gouvernementale de l’Inde dit que la formulation est devenue trop complexe et soutient l’amendement du groupe des employeurs.
- 1450.** Dans un esprit de consensus, le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses États membres, se dit disposé à soutenir la dernière proposition, mais souligne qu’il est également possible de trouver des personnes engagées dans des formes de travail précaires ou incertaines dans l’économie formelle.
- 1451.** Le vice-président employeur n’est pas favorable aux sous-amendements proposés par le groupe des travailleurs et par le membre gouvernemental de la Suisse. Les apprentissages sont

réglementés et, de ce fait, ils ne sont ni incertains ni précaires. Ce libellé n'a pas sa place dans le texte et pose des problèmes d'application pratique.

- 1452.** La vice-présidente travailleuse rappelle que la discussion porte sur la promotion de l'égalité et de la diversité dans les apprentissages de qualité. Il est question des différents groupes, de leurs vulnérabilités et des situations défavorisées auxquelles ils sont confrontés. L'oratrice insiste sur l'importance d'aider les personnes engagées dans des formes de travail précaires ou incertaines à opérer la transition définitive vers des formes de travail formelles et sûres. Elle propose un nouveau sous-amendement consistant à ajouter «et de l'insécurité vers la sécurité du travail» après «de l'économie informelle vers l'économie formelle».
- 1453.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, des États-Unis et de la Suisse, la membre gouvernementale de l'Argentine et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent le nouveau sous-amendement.
- 1454.** Le vice-président employeur propose de supprimer le membre de phrase «pour les personnes travaillant dans l'économie informelle et les personnes engagées dans des formes de travail précaires ou incertaines», qui est redondant.
- 1455.** La vice-présidente travailleuse affirme qu'il est utile de mentionner expressément les personnes concernées.
- 1456.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et le membre gouvernemental du Bangladesh soutiennent la proposition du groupe des employeurs.
- 1457.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à intégrer, après les mots «apprentissage de qualité», le libellé «de façon à faciliter une transition réussie de l'insécurité vers la sécurité du travail dans l'économie informelle ainsi que dans l'économie formelle».
- 1458.** La vice-présidente travailleuse soutient cette proposition.
- 1459.** La membre gouvernementale de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est en accord avec la nature du sous-amendement proposé par le vice-président employeur, mais propose de supprimer les mots «l'accès à l'éducation et à la formation formelles, y compris à».
- 1460.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement proposé par le vice-président employeur.
- 1461.** Le représentant du Secrétaire général note que le dernier libellé est quelque peu ambigu, car il laisse penser qu'il s'agit de promouvoir, dans l'économie informelle, l'accès à des apprentissages de qualité et la transition de l'insécurité vers la sécurité du travail. Cela n'est pas cohérent avec la démarche adoptée de longue date, consistant à encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 1462.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, affirme que de nombreux facteurs déterminent l'existence de l'économie informelle et que les personnes devraient pouvoir avoir un travail satisfaisant et sûr même dans l'économie informelle.
- 1463.** La vice-présidente travailleuse s'accorde avec le représentant du Secrétaire général à dire que l'objectif n'est pas de promouvoir la sécurité du travail dans l'économie informelle, et propose de revenir au libellé antérieur.
- 1464.** Le vice-président employeur propose de créer un point distinct consacré à la sécurité et à l'insécurité du travail.

- 1465.** Le représentant du Secrétaire général propose d'inverser l'ordre des expressions «de l'insécurité vers la sécurité du travail» et «de l'économie informelle vers l'économie formelle» afin que le texte se lise comme suit: «de façon à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité vers la sécurité du travail».
- 1466.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur sont favorables à cette proposition.
- 1467.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.204 et A.226

- 1468.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à insérer «notamment» avant «par la validation des acquis de l'expérience».
- 1469.** La vice-présidente travailleuse ne s'oppose pas à l'amendement, mais indique que son groupe a soumis un amendement (A.226) tendant à ajouter un nouveau point libellé comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures en faveur de la validation des acquis de l'expérience par des enseignants qualifiés».
- 1470.** Le vice-président employeur retire l'amendement.
- 1471.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda indique que le nouveau point proposé par le groupe des travailleurs est inutile, car la validation des acquis de l'expérience a déjà été abordée dans le nouveau point 13, alinéa c).
- 1472.** Le vice-président employeur ajoute que le point 4, alinéa d), traite déjà des examinateurs qualifiés.
- 1473.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de confirmer que les concepts visés par l'amendement proposé sont déjà traités ailleurs dans le document. Le représentant du Secrétaire général répond par l'affirmative.
- 1474.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.
- 1475.** Le vice-président employeur indique que la reconnaissance effective, au moyen de certificats officiels, des compétences acquises de façon informelle est essentielle pour réduire l'écart entre l'informalité et la formalité. Ce processus devra être mené à bien par des enseignants et des examinateurs qualifiés. Il importe d'envoyer un message fort aux pays dans lesquels l'informalité prédomine.
- 1476.** Le point 23 est adopté tel que modifié.

Section V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale

A.281

- 1477.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à remanier le titre de la section V, qui se lirait alors comme suit: «Promotion des apprentissages de qualité au moyen de la coopération nationale et internationale». Cet amendement vise à insister sur l'importance d'une coopération efficace entre les subdivisions administratives, états, cantons et provinces au sein du système d'éducation et de formation.
- 1478.** La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement, car la partie du document visée ne porte pas uniquement sur la promotion des apprentissages de qualité au moyen de la coopération nationale et internationale.

- 1479.** Le membre gouvernemental du Maroc, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de remplacer «coopération nationale» par «partenariats». Cela tiendrait compte de l'amendement du groupe des employeurs relatif aux partenariats entre le secteur public et le secteur privé, qui sera examiné ultérieurement.
- 1480.** À la lumière des observations formulées par la vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur propose de remplacer «au moyen de» par «et».
- 1481.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuie pas l'amendement, jugeant le texte initial plus clair.
- 1482.** La membre gouvernementale du Brésil et le membre gouvernemental du Canada ne soutiennent pas l'amendement.
- 1483.** Le vice-président employeur retire l'amendement.
- 1484.** Le titre de la section V est adopté sans modification.

Point 24, texte introductif

A.332

- 1485.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter «, en collaboration avec les partenaires sociaux,» après «Les Membres». Selon elle, il importe en effet de mentionner expressément les partenaires sociaux, qui peuvent jouer un rôle essentiel dans la promotion d'apprentissages de qualité.
- 1486.** Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 1487.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement ayant pour objet de remplacer «en collaboration» par «en consultation» avant «avec les partenaires sociaux», en vue d'assurer une cohérence terminologique tout au long du texte.
- 1488.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale du Brésil appuient le sous-amendement.
- 1489.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur soutiennent également le sous-amendement.
- 1490.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.325

- 1491.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni, présente un amendement tendant à remplacer «consistant notamment» par «et consistant par exemple», afin d'indiquer plus clairement que la liste n'est pas exhaustive. Les mesures de promotion énoncées sous le point à l'examen devraient donner aux Membres des exemples utiles de pratiques ayant fait la preuve de leur efficacité, étant entendu que toutes ne conviendront pas à l'ensemble des Membres.
- 1492.** Le membre gouvernemental du Chili et la membre gouvernementale de Singapour se disent favorables à l'amendement.
- 1493.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement ayant pour objet de supprimer «by» après «such as» dans la version anglaise, afin d'insister sur le fait que la liste a une valeur purement indicative et n'entraîne aucune obligation.

- 1494.** La vice-présidente travailleuse et la membre gouvernementale de la Zambie, cette dernière s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement ni le sous-amendement, étant donné que le texte initial signifie que les Membres devraient envisager l'ensemble des mesures énumérées.
- 1495.** Compte tenu des observations formulées par le groupe de l'Afrique, le vice-président employeur retire le sous-amendement et dit qu'il n'est pas favorable à l'amendement.
- 1496.** La vice-présidente travailleuse reconnaît qu'il est nécessaire de faire preuve de souplesse dans certains cas et se dit disposée à accepter l'amendement.
- 1497.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement et rappelle qu'une recommandation n'est pas un instrument juridiquement contraignant, et que l'objectif visé est de promouvoir les bonnes pratiques.
- 1498.** Le membre gouvernemental de la Suisse fait observer que l'amendement vise à offrir de la souplesse aux États Membres pour ce qui est des mesures à prendre en vue de promouvoir les apprentissages. Cependant, compte tenu des objections exprimées, il retire l'amendement.
- 1499.** Le texte introductif du point 24 est adopté tel que modifié.

Point 24 a)

- 1500.** Aucun amendement à l'alinéa a) du point 24 n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Point 24 b)

- 1501.** Un amendement soumis par le groupe des employeurs (A.282) est retiré.
- 1502.** Le point 24, alinéa b), est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa b)

A.158

- 1503.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa b), libellé comme suit: «mettre en place des organismes sur les compétences, par secteur ou par profession, en vue de faciliter la mise en œuvre d'apprentissages de qualité;».
- 1504.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, notant que les organismes sur les compétences par secteur et par profession sont utiles pour la promotion d'apprentissages de qualité.
- 1505.** Le vice-président employeur, les membres gouvernementaux de l'Australie, de la République islamique d'Iran et de la Suisse, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient cet amendement qu'ils jugent très constructif.
- 1506.** L'amendement est adopté, de même que le nouvel alinéa.

Point 24 c)

A.328

- 1507.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant également au nom des États-Unis, présente un amendement tendant à insérer «des mécanismes fiables tels que» avant «des systèmes d'information», à supprimer «fiables» après «d'information», et à ajouter «et des

consultations régulières avec les partenaires sociaux» avant «pour évaluer les besoins de compétences». Selon l'orateur, les données relatives au marché du travail ne constituent pas à elles seules une source d'information suffisante; il est nécessaire d'obtenir des données qualitatives auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'avoir un tableau plus complet des besoins de compétences.

- 1508.** Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se disent favorables à l'amendement.
- 1509.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement qu'il juge constructif quoique potentiellement superflu, compte tenu de la modification apportée au texte introductif du point 24.
- 1510.** La membre gouvernementale du Brésil appuie également l'amendement, tout en reconnaissant à son tour qu'il fait peut-être double emploi.
- 1511.** L'amendement est adopté.

A.310

- 1512.** Un amendement soumis par la membre gouvernementale de la République islamique d'Iran devient caduc, faute d'appui.
- 1513.** Le point 24, alinéa c), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa c)

A.190

- 1514.** Le vice-président employeur présente un amendement ayant pour objet l'ajout d'un nouvel alinéa après l'alinéa c), libellé comme suit: «mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables, notamment des mesures d'incitation destinées aux entreprises et aux apprenants et un financement axé sur les résultats à l'intention des établissements d'enseignement et de formation;». L'objectif serait d'avoir un système d'apprentissages efficace, productif et de qualité.
- 1515.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car l'enseignement et la formation devraient selon elle s'inscrire dans le cadre d'un système public d'EFTP solide. Le financement axé sur les résultats pose un réel problème, car les évaluations axées sur les résultats des besoins en matière d'éducation, à court terme, ne sont pas précises et ne contribuent pas au développement. Il est certes important de s'assurer que le système soit robuste, mais un financement axé sur les résultats pourrait être vecteur d'inégalités et ne favoriserait pas la création d'un système public solide.
- 1516.** Le membre gouvernemental de la Suisse est d'accord avec le groupe des travailleurs au sujet des modèles de financement axés sur les résultats et considère que les mesures d'incitation peuvent poser problème dans certains contextes. Il propose un sous-amendement appuyé par le membre gouvernemental du Canada, qui vise à supprimer «notamment des mesures d'incitation destinées aux entreprises et aux apprenants et un financement axé sur les résultats à l'intention des établissements d'enseignement et de formation».
- 1517.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni propose de remplacer «envisageant notamment» par «pouvant notamment comprendre». Le Royaume-Uni a pris, à titre exceptionnel pendant la pandémie, des mesures d'incitation destinées aux entreprises afin de maintenir la demande d'apprentis, mais il est apparu ultérieurement que la majorité de ces apprentissages auraient été

possibles même si les entreprises n'avaient pas reçu de subventions. Le gouvernement se réserve donc le droit de mettre en place des dispositifs d'incitation de manière ciblée, étant entendu qu'il n'est pas nécessaire d'y recourir systématiquement.

- 1518.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement à l'alinéa, qui se lirait alors comme suit: «mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables, envisageant notamment des dispositifs d'incitation destinés aux entreprises et aux apprenants;». L'objectif est d'insister sur le fait que les gouvernements devraient envisager de mettre en place des dispositifs d'incitation qui pourraient constituer un moyen efficace d'encourager aussi bien l'entreprise d'accueil que l'apprenti potentiel.
- 1519.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Suisse mais sont opposés au sous-amendement du groupe des employeurs.
- 1520.** Le membre gouvernemental de la Suisse dit qu'il serait peut-être mieux d'aborder la question des mesures d'incitation à l'alinéa d) qui traite de divers types de mesures d'incitation destinées aux entreprises, notamment des incitations financières.
- 1521.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni continue de penser qu'il est utile de mentionner les mesures d'incitation pour illustrer les dispositifs auxquels les gouvernements peuvent avoir recours. Il soutient le sous-amendement du groupe des employeurs.
- 1522.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Canada et des États-Unis appuient le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Suisse, mais ne sont pas favorables au sous-amendement du groupe des employeurs. Tous s'accordent à dire que les mesures d'incitation auraient davantage leur place à l'alinéa suivant.
- 1523.** Le vice-président employeur retire le sous-amendement qu'il avait proposé. Le nouvel alinéa après l'alinéa c) du point 24 se lirait donc comme suit: «mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables;».
- 1524.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.

Point 24 d)

A.265

- 1525.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à supprimer «et plus particulièrement aux très petites, petites et moyennes entreprises,» après «offrir», et «tels que partage des coûts, exonérations fiscales, aides au paiement des cotisations de sécurité sociale ou formation de formateurs» à la fin de l'alinéa, après «services d'appui». Il explique que ce type d'énumération n'est pas utile, car l'on ne peut jamais prétendre à l'exhaustivité.
- 1526.** La vice-présidente travailleuse partage cet avis et soutient l'amendement.
- 1527.** La membre gouvernementale de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, la membre gouvernementale du Brésil et le membre gouvernemental de la Türkiye appuient l'amendement.
- 1528.** Le vice-président employeur n'est pas favorable à la suppression de l'énumération, car il estime que celle-ci précise la nature des services d'appui en question. Néanmoins, il prend acte du consensus existant au sein de la commission.

1529. L'amendement est adopté et les autres amendements à l'alinéa (A.283, A.284, A.313, A.329, A.348, A.349 et A.350) deviennent caducs.

1530. Le point 24, alinéa *d*), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa *d*)

A.186

- 1531.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter après le point 24 *d*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «la coopération entre le secteur public et le secteur privé aide les apprentis à accéder aux possibilités d'apprentissage et de travail». Il souligne l'importance de la coopération entre le secteur public et le secteur privé, car celle-ci a fait ses preuves dans les systèmes d'apprentissages de nombreux pays.
- 1532.** La vice-présidente travailleuse juge cet ajout inutile, l'idée qui le sous-tend étant couverte par d'autres alinéas du point 24.
- 1533.** Les membres gouvernementaux du Brésil et de la Türkiye ne sont pas favorables à l'amendement.
- 1534.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime que l'expression «la coopération entre le secteur public et le secteur privé» est vague.
- 1535.** Le membre gouvernemental de la Suisse soutient l'amendement. Il fait observer que la coopération entre le secteur public et le secteur privé est la pierre angulaire d'un système d'apprentissages souple et efficace et qu'elle est importante pour assurer à la fois la gouvernance et la mise en œuvre.
- 1536.** Le membre gouvernemental du Maroc, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne nie pas l'importance des partenariats entre le secteur public et le secteur privé, mais n'est pas favorable à l'amendement.
- 1537.** Le membre gouvernemental du Burkina Faso soutient l'amendement, mais trouve que le terme «coopération» a une acception trop large et propose de le remplacer par «partenariats».
- 1538.** Se référant à l'Appel mondial à l'action de 2021, le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à reformuler l'amendement initial de son groupe comme suit: «des partenariats efficaces entre le secteur public et le secteur privé pour favoriser des apprentissages de qualité». Il explique que les formes de soutien varient en fonction du contexte national et insiste sur le soutien concret et non négligeable que les entreprises privées pourraient apporter au système public d'apprentissages. La formation en apprentissage ne serait pas possible si elle reposait uniquement sur des ressources publiques.
- 1539.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas le sous-amendement, car elle estime que les partenariats public-privé devraient être solidement ancrés dans les systèmes publics d'enseignement général et d'EFTP.
- 1540.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement. Il dit que l'expression qu'il convient d'utiliser dans la version française est «partenariats entre le secteur public et le secteur privé», car le terme «partenariats public-privé» renvoie plutôt à des infrastructures publiques gérées par des entreprises privées.
- 1541.** Le membre gouvernemental de la Suisse, prenant en considération les remarques du groupe des travailleurs, présente un nouveau sous-amendement visant à ajouter «s'inscrivant dans un cadre réglementaire national» après «des apprentissages de qualité».

- 1542.** Le membre gouvernemental du Maroc s'associe aux propos du membre gouvernemental de la France et appuie le sous-amendement du membre gouvernemental de la Suisse.
- 1543.** Le vice-président employeur appuie le sous-amendement proposé.
- 1544.** La vice-présidente travailleuse présente un autre sous-amendement visant à remplacer «s'inscrivant dans un cadre réglementaire national» par «dans le cadre d'une infrastructure d'EFTP solide».
- 1545.** La membre gouvernementale du Brésil n'est pas favorable aux modifications proposées, estimant que le sujet central de la discussion doit rester la coopération internationale.
- 1546.** Le vice-président employeur n'est pas favorable au sous-amendement du groupe des travailleurs et préfère la proposition du membre gouvernemental de la Suisse. Selon lui, le «cadre réglementaire national» englobe le cadre réglementaire applicable à l'EFTP, de sorte que la précision proposée par le groupe des travailleurs n'est pas nécessaire. La section V ne porte pas uniquement sur la coopération internationale, mais aussi sur la promotion des apprentissages de qualité; les partenariats entre le secteur public et le secteur privé y ont par conséquent toute leur place.
- 1547.** La vice-présidente travailleuse partage l'avis de la membre gouvernementale du Brésil. Elle estime préférable de renoncer à insérer un alinéa distinct, appelant l'attention sur le fait que le fond de l'amendement est déjà traité ailleurs dans le document.
- 1548.** Les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, des États-Unis et de la Türkiye appuient le sous-amendement du membre gouvernemental de la Suisse.
- 1549.** Dans un esprit de consensus, la vice-présidente travailleuse accepte le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la Suisse.
- 1550.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient également le sous-amendement du membre gouvernemental de la Suisse. Il fait observer qu'il manque un verbe au début de l'alinéa et propose de laisser au Comité de rédaction le soin de l'ajouter.
- 1551.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé, et le nouvel alinéa est adopté.

Point 24 e)

A.266

- 1552.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à supprimer l'alinéa e) du point 24, car le futur instrument ne devrait pas encourager le recours à des intermédiaires, encore moins au moyen d'une aide financière. Il rappelle également que les cadres nationaux en vigueur dans de nombreux États membres de l'UE ne prévoient pas d'intermédiaires.
- 1553.** Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement et fait observer que les intermédiaires jouent un rôle important. La suppression de l'alinéa aurait pour effet de limiter les possibilités qui s'offrent aux apprentis, car les programmes d'apprentissages ne suivent pas tous un modèle traditionnel où l'apprentissage est effectué dans une seule entreprise. En outre, les intermédiaires contribuent à la pérennité des systèmes d'apprentissages.
- 1554.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, car le fait d'encourager les intermédiaires pourrait être contre-productif et conduire à une situation où les programmes d'apprentissages seraient gérés comme des entreprises.

- 1555. La membre gouvernementale de Singapour appuie l'amendement.
- 1556. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement.
- 1557. L'amendement est retiré.

A.347 et A.330

- 1558. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter «agréés» après «intermédiaires», de manière à avoir la certitude que les intermédiaires remplissent les obligations prévues par le cadre réglementaire pour améliorer la protection des apprentis.
- 1559. Le vice-président employeur n'est pas favorable à l'amendement dans la mesure où, dans tous les pays, la passation des marchés publics est soumise à des règles qui remplissent la même fonction qu'un agrément. Le fait de préciser que les intermédiaires doivent être agréés n'apporte rien; l'application d'une telle exigence ne ferait que créer des lourdeurs administratives sans que cela présente une quelconque utilité pour les pouvoirs publics.
- 1560. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement. Il propose un sous-amendement consistant à supprimer la référence à l'aide financière, de sorte que l'alinéa se lirait comme suit: «reconnaître que les intermédiaires agréés peuvent contribuer à offrir, coordonner et soutenir les apprentissages».
- 1561. Les membres gouvernementales de l'Argentine, du Brésil et de la Colombie appuient le sous-amendement.
- 1562. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie également le sous-amendement. À des fins d'harmonisation avec le libellé du point 4, alinéa b), il propose toutefois un sous-amendement visant à remanier l'alinéa comme suit: «reconnaître le rôle des intermédiaires agréés en matière d'offre, de coordination et de soutien des apprentissages».
- 1563. La vice-présidente travailleuse insiste pour que le terme «agréés» soit maintenu. Se référant au point 15, qui définit les rôles des intermédiaires et préconise que les Membres définissent les conditions auxquelles ceux-ci peuvent exercer leurs activités, elle fait valoir que l'obtention d'un agrément est une condition préalable indispensable.
- 1564. Le vice-président employeur rappelle que les aspects réglementaires sont visés au point 15 et fait valoir que l'alinéa à l'examen devrait porter principalement sur les moyens de promouvoir des apprentissages de qualité, conformément au titre de la section concernée. Dans ce contexte, le rôle des intermédiaires devrait être reconnu. S'agissant de l'aide financière, l'orateur précise que le but est de permettre aux intermédiaires de fournir des services essentiels, notamment d'amener davantage de personnes à faire le choix de l'apprentissage. Dans le sous-amendement proposé par les États membres de l'UE, l'idée qu'il faudrait inciter les petites entreprises à engager des apprentis a disparu.
- 1565. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement visant à insérer «lorsqu'il y a lieu» à la fin de l'alinéa, de manière à ce que les Membres disposent d'une plus grande marge de manœuvre selon le cadre national en vigueur.
- 1566. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni partage l'avis du groupe des employeurs et donne trois exemples de fonctions remplies par les intermédiaires dans son pays, où le gouvernement a recours à des procédures d'appel d'offres pour sélectionner les intermédiaires dont il veut s'assurer les services.

- 1567.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, préfère le texte initial. Il fait observer que la mention de l'aide financière est superflue, car le texte introductif préconise que les Membres créent «un environnement propice».
- 1568.** Le membre gouvernemental de la Türkiye appelle l'attention sur un autre amendement (A.330) déposé par son pays et par la Suisse à l'effet de supprimer «, y compris par une aide financière,».
- 1569.** Le membre gouvernemental de la Suisse souligne l'importance de supprimer la référence à l'aide financière. Dans son pays, les intermédiaires jouent un rôle crucial, sans recevoir de subventions.
- 1570.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental des États-Unis et la membre gouvernementale de Singapour soutiennent la proposition de la Türkiye et de la Suisse.
- 1571.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'est pas favorable à l'idée d'encourager les intermédiaires, mais il peut accepter le libellé proposé à condition que l'expression «, lorsqu'il y a lieu» soit ajoutée à la fin de l'alinéa.
- 1572.** Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse, ainsi que le membre gouvernemental de l'Australie, la membre gouvernementale du Brésil et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
- 1573.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1574.** L'amendement A.347 n'est pas adopté. Trois amendements (A.345, A.346 et A.285) sont retirés.
- 1575.** Le point 24, alinéa e) est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa e)

A.344

- 1576.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter sous le point 24 un nouvel alinéa libellé comme suit: «évaluer la contribution des intermédiaires agréés à la qualité de l'éducation et des conditions de travail;». Elle estime qu'il convient de mettre en place une procédure d'évaluation de la contribution des intermédiaires.
- 1577.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement, qu'il ne considère pas opportun d'insérer à l'endroit proposé et qu'il verrait plutôt figurer sous l'alinéa c) ou d) du point 15. La nécessité d'évaluer l'ensemble du système d'apprentissages est déjà mentionnée ailleurs dans le texte, et l'évaluation de la qualité des conditions de travail va au-delà de la portée du futur instrument.
- 1578.** La membre gouvernementale du Brésil n'est pas favorable à l'amendement, qu'elle juge trop contraignant.
- 1579.** La vice-présidente travailleuse note que l'amendement a pour objet de garantir que l'évaluation des intermédiaires contribuera à promouvoir des apprentissages de qualité.
- 1580.** L'amendement est retiré et le nouvel alinéa n'est pas adopté.
- 1581.** Deux autres amendements (A.342 et A.343) sont retirés.

Point 24 f)**A.341**

- 1582.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter les mots «de qualité» après «des apprentissages», faisant observer que les activités de sensibilisation et les campagnes de promotion porteront spécifiquement sur les apprentissages de qualité; elles ne traiteront pas des apprentissages en général.
- 1583.** Le vice-président employeur et les membres gouvernementaux du Canada, des États-Unis, du Kenya et de la Suisse soutiennent l'amendement.
- 1584.** L'amendement est adopté.

A.286

- 1585.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à ajouter à la fin de l'alinéa le membre de phrase suivant: «en faisant connaître les avantages offerts par ceux-ci auprès des étudiants, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des employeurs, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises». Il met l'accent sur la nécessité de mettre fin à la stigmatisation des apprentissages, qui sont considérés comme des parcours de formation de moindre valeur que les études universitaires.
- 1586.** La vice-présidente travailleuse, les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Suisse, et le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 1587.** La membre gouvernementale du Brésil souscrit également à l'amendement, mais fait observer qu'il manque certains groupes dans la liste des groupes cibles.
- 1588.** La membre gouvernementale de l'Argentine partage l'opinion de la membre gouvernementale du Brésil et propose d'ajouter «des travailleurs» à la liste, proposition appuyée par le membre gouvernemental de la Suisse.
- 1589.** La membre gouvernementale du Brésil présente un autre sous-amendement visant à remplacer «des étudiants» par «des jeunes», proposition qu'appuie le membre gouvernemental de la Suisse.
- 1590.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada souscrivent aux sous-amendements.
- 1591.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1592.** Le point 24, alinéa f), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa f)**A.238**

- 1593.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter un nouvel alinéa qui se lirait comme suit: «prendre des mesures pour faire mieux connaître, dans le cadre de campagnes de sensibilisation, les droits, les prestations et la protection dont devraient bénéficier les apprentis;». Il existe un ensemble de garanties qui devraient faire l'objet d'activités et de campagnes de promotion. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle important dans la promotion des prestations dues aux apprentis.

- 1594.** Le vice-président employeur présente un sous-amendement consistant à reformuler l'alinéa proposé de sorte qu'il se lise comme suit: «promouvoir les avantages de l'apprentissage ainsi que les droits des apprentis;».
- 1595.** La vice-présidente travailleuse, sans nier les aspects positifs des apprentissages, fait observer qu'il faut s'attaquer à la question préoccupante du manque de conditions décentes dans les apprentissages. Cet amendement a vocation à garantir aux jeunes la possibilité d'accéder à des structures d'apprentissage de qualité et d'en tirer profit.
- 1596.** Le membre gouvernemental de l'Australie partage les vues du groupe des travailleurs et appuie l'amendement initial.
- 1597.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie la proposition initiale du groupe des travailleurs.
- 1598.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit opposé à l'amendement, car il est déjà question des campagnes de sensibilisation et de promotion au point 24 f).
- 1599.** Le vice-président employeur préconise la suppression du membre de phrase «dans le cadre de campagnes de sensibilisation» parce qu'il existe divers moyens de faire connaître les droits des apprentis.
- 1600.** La vice-présidente travailleuse est favorable au maintien de ce membre de phrase, qui traduit une démarche active de promotion des droits des apprentis.
- 1601.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à ce point de vue, arguant que les campagnes de sensibilisation ont vocation à faire connaître les aspects positifs des apprentissages et les avantages qu'ils présentent pour l'emploi et l'employabilité, ce qui est fondamentalement différent des activités visant à faire connaître les droits, les prestations et la protection dont devraient bénéficier les apprentis.
- 1602.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partage l'avis du vice-président employeur, et fait valoir que la promotion des droits, des prestations et de la protection dont devraient bénéficier les apprentis devrait s'inscrire dans un processus continu; elle ne devrait pas se limiter à des campagnes de sensibilisation.
- 1603.** Le membre gouvernemental des États-Unis préfère conserver la référence aux «campagnes de promotion» dans la mesure où les droits, les prestations et la protection font partie des aspects positifs des apprentissages qu'il convient de promouvoir.
- 1604.** La vice-présidente travailleuse affirme que l'alinéa porte sur la promotion des apprentissages de qualité auprès de personnes qui sans cela ne choisiraient pas de suivre une formation en apprentissage. Il est donc important que les campagnes de promotion diffusent des informations à la fois sur les avantages que présentent les apprentissages pour les apprentis, tels que mentionnés à l'alinéa f), et sur les conditions décentes devant être assurées à ces derniers, qui sont visées aux points 12 et 14.
- 1605.** Le président note que la proposition du vice-président employeur consistant à supprimer le membre de phrase «dans le cadre de campagnes de sensibilisation,» ne bénéficie pas d'un soutien suffisant.
- 1606.** L'amendement est adopté, de même que le nouvel alinéa.

Point 24 g)**A.267**

- 1607.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à insérer les mots «fondés sur les besoins» après «programmes de préapprentissage» pour préciser que les personnes qui ne peuvent pas directement accéder à un programme d'apprentissage devraient pouvoir bénéficier d'un programme de préapprentissage afin de se préparer à un futur apprentissage.
- 1608.** Le vice-président employeur soutient l'amendement, faisant observer que les programmes de préapprentissage ont pour objet de permettre aux personnes concernées de se mettre à niveau.
- 1609.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, qui contribuera à faire en sorte que les programmes de préapprentissage ciblent les personnes qui en ont le plus besoin.
- 1610.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit à l'amendement.
- 1611.** L'amendement est adopté.
- 1612.** Deux amendements (A.268 et A.287) sont retirés.

A.339

- 1613.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer le membre de phrase «dans les établissements d'EFTP ou d'autres établissements d'enseignement publics» avant «des programmes de préapprentissage», et le membre de phrase «qui auront en particulier pour objet d'accroître la participation des groupes défavorisés» après «des programmes de préapprentissage». Des programmes de préapprentissage devraient être proposés non seulement en dehors mais aussi au sein des systèmes d'EFTP existants afin par exemple d'aider les jeunes en échec scolaire. Une attention particulière devrait également être accordée aux jeunes défavorisés, du fait qu'ils ont davantage de risques de se trouver en situation d'échec.
- 1614.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement au motif qu'il est trop détaillé et prescriptif et qu'il n'est pas représentatif des pratiques actuelles. Dans les faits, outre les établissements d'EFTP, les employeurs et d'autres organisations proposent des programmes de préapprentissage.
- 1615.** La membre gouvernementale de l'Argentine fait sien l'objectif d'accroître la participation des groupes défavorisés; elle souligne toutefois que la première partie de l'amendement est trop contraignante et n'est pas adaptée à la situation de son pays. En Argentine, de nombreux établissements de formation appartiennent aux partenaires sociaux.
- 1616.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la Suisse partagent l'opinion de la membre gouvernementale de l'Argentine.
- 1617.** Le membre gouvernemental du Canada est favorable à la suppression du membre de phrase «dans les établissements d'EFTP ou d'autres établissements d'enseignement publics» et propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental des États-Unis, visant à remplacer «groupes défavorisés» par «groupes sous-représentés», ce qui traduirait l'idée d'opportunité et aurait une connotation plus positive.

- 1618.** Le vice-président employeur fait observer qu'il conviendrait de reprendre les termes utilisés au point 22; le membre gouvernemental du Canada retire le sous-amendement visant à remplacer «défavorisés» par «sous-représentés».
- 1619.** Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent le libellé proposé, qui se lit comme suit: «mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître la participation des groupes défavorisés;».
- 1620.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.340

- 1621.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après le point 24 *g*), un nouvel alinéa libellé comme suit: «mettre en place des formations préalables et postérieures à l'apprentissage afin de créer des capacités en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de les développer». Étant donné qu'un nouvel alinéa sur les programmes de préapprentissage a été adopté, la référence aux formations «de préapprentissage» n'est plus nécessaire dans l'amendement, qui devrait plutôt porter sur les formations postérieures à l'apprentissage. Là où elles ont été mises en place, ces formations se sont révélées concluantes, car elles permettent aux apprentis d'acquérir des compétences de niveau avancé et d'approfondir leurs connaissances, ce qui leur offre des possibilités d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie et les prépare en vue des changements d'emploi qu'ils pourront expérimenter dans leur vie professionnelle future.
- 1622.** Le vice-président employeur rappelle qu'il est déjà question au point 24 *h*) des débouchés offerts par les apprentissages, notamment de l'accès que ceux-ci donnent à des possibilités d'études supérieures et de formation professionnelle plus poussée. Il se dit en outre préoccupé par le flou entourant la question du financement des formations postérieures à l'apprentissage.
- 1623.** Le membre gouvernemental du Canada ne souscrit pas à l'amendement, car l'alinéa *h*) traite déjà de la question visée par celui-ci. En outre, l'expression «formations postérieures à l'apprentissage» pourrait poser problème, car le système d'apprentissages de certains pays ne prévoit pas ce type de formations.
- 1624.** La membre gouvernementale du Brésil souscrit à l'observation formulée par le membre gouvernemental du Canada.
- 1625.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose que l'amendement soit intégré dans l'alinéa *h*) afin que les possibilités offertes par les apprentissages en matière de mobilité verticale et de mobilité horizontale puissent être examinées en même temps.
- 1626.** L'amendement est retiré.
- 1627.** Le point 24, alinéa *g*), est adopté tel que modifié.

Point 24 *h*)

A.269

- 1628.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à ajouter «faire en sorte que les apprentissages ouvrent la voie à d'autres modes d'acquisition de compétences, y compris à d'autres parcours de formation et perspectives professionnelles, et» avant «faciliter l'accès», et à remplacer «et» par «ou» entre «d'études supérieures» et «de formation professionnelle». Le but premier d'un apprentissage est

de permettre l'acquisition de compétences en vue de favoriser l'accès à l'emploi, mais il importe également de proposer des apprentissages qui offrent des perspectives supplémentaires en matière de perfectionnement professionnel et qui répondent aux besoins du marché du travail, lesquels sont en constante évolution.

- 1629.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement et propose un sous-amendement visant à ajouter «l'apprentissage tout au long de la vie et à» avant «d'autres modes d'acquisition des compétences».
- 1630.** Le vice-président employeur n'appuie pas l'amendement, estimant que le texte initial est plus clair. En outre, il est impossible de garantir que les apprentissages déboucheront sur les possibilités dont il est question dans l'amendement. Il relève que son groupe a présenté un amendement (A.288) visant à ajouter après l'alinéa *h*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «offrir des parcours de formation souples et favoriser la mobilité et la transférabilité des compétences et des qualifications», et propose d'insérer la référence à l'apprentissage tout au long de la vie dans cette proposition.
- 1631.** Le membre gouvernemental de la Türkiye souscrit à l'amendement proposé par les États membres de l'UE mais n'est pas favorable à l'inclusion de la référence à l'apprentissage tout au long de la vie dans l'alinéa à l'examen.
- 1632.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas le sous-amendement, car l'apprentissage tout au long de la vie n'entre pas dans le cadre des études supérieures ou de la formation professionnelle.
- 1633.** Les membres gouvernementales de l'Argentine et du Brésil et le membre gouvernemental de la Suisse n'appuient ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 1634.** L'amendement est retiré.
- 1635.** Le point 24, alinéa *h*), est adopté sans modification.

Nouvel alinéa après l'alinéa *h*)

A.288

- 1636.** Le vice-président employeur présente un amendement qui consiste à insérer après le point 24 *h*) un nouvel alinéa libellé comme suit: «offrir des parcours de formation souples et favoriser la mobilité et la transférabilité des compétences et des qualifications». Il propose par ailleurs un sous-amendement visant à ajouter «, l'apprentissage tout au long de la vie» après «mobilité».
- 1637.** La vice-présidente travailleuse souscrit à l'amendement et au sous-amendement et propose un sous-amendement supplémentaire tendant à remplacer «et favoriser» par «et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser» pour mettre l'accent sur l'importance de l'orientation professionnelle.
- 1638.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le membre gouvernemental des États-Unis appuient l'amendement et les sous-amendements.
- 1639.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.

Point 24 i)

A.338

- 1640.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement, sous-amendé de manière à remplacer «l'efficacité et l'efficience de l'exécution et de la gestion de la qualité» par «la qualité». Elle relève que les nouvelles technologies et les méthodes novatrices peuvent faire plus que simplement améliorer l'efficacité et l'efficience de l'exécution et de la gestion des apprentissages de qualité, et qu'il convient de mettre l'accent de façon plus générale sur la manière dont ces technologies et ces méthodes contribuent à l'amélioration de la qualité des apprentissages.
- 1641.** Le vice-président employeur, le membre gouvernemental de l'Australie et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
- 1642.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est pas favorable à l'amendement. Il est déjà question de l'efficacité et de la qualité des apprentissages ailleurs dans le texte, tandis que cet alinéa a trait à la nécessité d'un recours accru aux technologies et aux méthodes novatrices dans le cadre de la formation des apprentis.
- 1643.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, ainsi que les membres gouvernementales de l'Argentine, du Brésil et de la République islamique d'Iran appuient l'amendement.
- 1644.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1645.** Le point 24, alinéa i), est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après l'alinéa i)

A.337

- 1646.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après l'alinéa i) du point 24, un nouvel alinéa libellé comme suit: «définir les critères que doivent remplir des apprentissages de qualité dans les politiques relatives aux entreprises d'État et à la passation des marchés publics, y compris en ce qui concerne les investissements dans les infrastructures». L'objectif est de promouvoir les apprentissages de qualité au sein même des établissements concernés ainsi que dans le cadre des politiques relatives à la passation des marchés publics.
- 1647.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement, car une telle exigence cadre mal avec le contexte et risque de créer des conditions défavorables pour les marchés publics et le développement des infrastructures. Le terme «critères», en particulier, est trop fort.
- 1648.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ainsi que les membres gouvernementales du Brésil et de Singapour ne souscrivent pas à l'amendement, car celui-ci est trop spécifique et indûment prescriptif.
- 1649.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement et le nouvel alinéa n'est pas adopté.
- 1650.** Un amendement visant à insérer un autre alinéa (A.289) est retiré.
- 1651.** Le point 24 est adopté tel que modifié.

Nouveau point avant le point 25

A.290

- 1652.** Le vice-président employeur propose un amendement, sous-amendé par ses soins, visant à insérer, avant le point 25, un nouveau point libellé comme suit: «Les Membres devraient promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'acquisition et du perfectionnement des compétences.»
- 1653.** La vice-présidente travailleuse est disposée à appuyer l'amendement mais se demande ce qu'il apporterait de plus par rapport au point 24.
- 1654.** Le vice-président employeur indique que l'objectif est de souligner en une phrase combien il est important de promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, alors que le point 24, alinéa *h*), est axé sur les mesures pratiques.
- 1655.** La vice-présidente travailleuse souscrit à l'amendement. Afin de se conformer à la terminologie employée dans le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail (2019), elle propose un sous-amendement visant à ajouter «et de l'actualisation» après «perfectionnement».
- 1656.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, et les membres gouvernementales de l'Argentine et du Brésil ne souscrivent pas à l'amendement, qu'ils jugent redondant.
- 1657.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie l'amendement tel que sous-amendé.
- 1658.** Le vice-président employeur est favorable à l'ajout du terme «actualisation». L'amendement est certes un peu redondant, mais il pourrait être utile pour les travaux de rédaction de l'instrument de l'année suivante. À cet égard, l'ajout d'un point mettant l'accent sur la culture de l'apprentissage serait bienvenu.
- 1659.** La vice-présidente travailleuse indique que l'amendement, en introduisant la notion de culture de l'apprentissage tout au long de la vie, apporte une dimension supplémentaire. Elle convient que cet amendement ressemble à d'autres libellés figurant déjà dans le texte, mais elle reste néanmoins favorable à son insertion, car les différentes références à l'apprentissage tout au long de la vie pourront être rationalisées dans le projet de texte qui servira de base à la deuxième discussion.
- 1660.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouveau point est adopté.
- 1661.** L'amendement (A.291) est retiré.

Point 25, texte introductif

A.335, A.314 et A.292

- 1662.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement (A.335) consistant à remplacer «favoriser des apprentissages de qualité dans l'économie informelle» par «faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle», et à ajouter «prendre les mesures suivantes» après «les Membres devraient». La raison d'être de cet amendement est que le texte devrait mettre l'accent sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle plutôt que sur la mise en place d'apprentissages de qualité dans l'économie informelle.
- 1663.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada et de la Türkiye, propose un amendement (A.314) visant à remanier le texte introductif du point 25, de

sorte qu'il se lise comme suit: «En vue de favoriser l'accès des personnes travaillant dans l'économie informelle à des apprentissages de qualité dans l'économie formelle et de faciliter leur transition vers l'économie formelle, les Membres devraient, selon le cas:». L'orateur indique que l'objectif de cet amendement est analogue à celui de l'amendement du groupe des travailleurs.

- 1664.** Le vice-président employeur retire un amendement similaire (A.292) et soutient l'amendement du groupe des travailleurs.
- 1665.** La membre gouvernementale de Singapour appuie l'amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis.
- 1666.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom du Canada et de la Türkiye, retire l'amendement qu'il a présenté et appuie l'amendement du groupe des travailleurs.
- 1667.** Le vice-président employeur et le membre gouvernemental du Kenya, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 1668.** L'amendement est adopté.

A.336

- 1669.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement auquel elle apporte un sous-amendement consistant à ajouter «, en consultation avec les partenaires sociaux» après «les Membres devraient». L'objectif est de reconnaître l'importance du rôle que peuvent jouer les partenaires sociaux.
- 1670.** Le vice-président employeur soutient l'amendement.
- 1671.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1672.** Le texte introductif du point 25 est adopté tel que modifié.

Point 25 a)

- 1673.** Un amendement soumis par le groupe des employeurs est retiré.

A.327

- 1674.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à remplacer «en améliorant» par «améliorer» et «en développant» par «développer» en vue de clarifier le propos.
- 1675.** Le vice-président employeur demande des éclaircissements au secrétariat.
- 1676.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable à l'amendement, estimant que la nouvelle formulation élargirait la portée de l'alinéa.
- 1677.** Le membre gouvernemental du Canada soutient l'amendement et propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental des États-Unis, visant à supprimer «, pédagogiques» après «techniques» à des fins de simplification.
- 1678.** La membre gouvernementale du Malawi ne soutient pas le sous-amendement.
- 1679.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie le sous-amendement.
- 1680.** Le représentant du Secrétaire général explique qu'il s'agit de renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques par différents moyens, et qu'il convient donc de conserver les formes verbales «en améliorant» et «en développant».

- 1681.** Le vice-président employeur note que la différence entre l'amendement présenté par le groupe de l'Afrique et le texte initial n'est pas significative, le premier faisant référence à des mesures distinctes à prendre quand le second insiste sur les moyens. L'orateur soutient le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Canada.
- 1682.** Dans un souci de simplification, la vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement à la proposition du membre gouvernemental du Canada tendant à remplacer «pédagogiques» par «en matière d'enseignement et de formation».
- 1683.** Le membre gouvernemental du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne que la dimension pédagogique est cruciale, mais dit que son groupe est disposé à faire preuve de souplesse en ce qui concerne la reformulation proposée par le groupe des travailleurs. Investir dans le développement des compétences des maîtres d'apprentissage pourrait faciliter la transition de ces derniers de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 1684.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement visant à remplacer «compétences en matière d'enseignement et de formation» par «méthodes d'enseignement et de formation» afin de rendre pleinement le sens de «pédagogique».
- 1685.** Le président demande aux membres de la commission s'ils sont disposés à soutenir le libellé suivant: «renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, améliorer les conditions de sécurité et de santé au travail et développer les compétences techniques, les méthodes d'enseignement et de formation et les compétences entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage;».
- 1686.** La membre gouvernementale de l'Argentine estime que l'objectif principal est de renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques, et qu'il faudrait donc conserver les trois gérondifs – «en facilitant», «en améliorant» et «en développant».
- 1687.** Le membre gouvernemental des États-Unis exprime sa préférence pour le maintien de «en améliorant» et «en développant», et se dit favorable à l'introduction de l'expression «méthodes d'enseignement et de formation».
- 1688.** Le membre gouvernemental du Bangladesh préfère les tournures «en améliorant» et «en développant».
- 1689.** Le membre gouvernemental du Cameroun est lui aussi favorable à l'emploi des deux gérondifs dès lors que l'expression «méthodes d'enseignement et de formation» figure dans le texte.
- 1690.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.294

- 1691.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer «les conditions de» avant «sécurité et santé au travail».
- 1692.** La vice-présidente travailleuse ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada soutiennent l'amendement.
- 1693.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, demande des précisions sur la terminologie retenue par la Commission des affaires générales en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. Le représentant du Secrétaire général indique que c'est l'expression «milieu de travail sûr et salubre» qui a été retenue. Le membre

gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement consistant à remplacer «conditions» par «milieu».

- 1694. Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse soutiennent le sous-amendement.
- 1695. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 1696. Le point 25, alinéa *a*), est adopté tel que modifié.

Point 25 *b*)

A.334

- 1697. La vice-présidente travailleuse présente un amendement auquel elle apporte un sous-amendement, de sorte que l'alinéa *b*) du point 25 se lise comme suit: «veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et que les très petites, petites et moyennes entreprises puissent obtenir auprès des centres d'EFTP et d'autres institutions publiques des conseils afin de renforcer leur capacité à dispenser des formations;». Elle affirme que les très petites, petites et moyennes entreprises devraient pouvoir obtenir des conseils afin de renforcer leur propre capacité à dispenser des formations, ce qui pourrait jouer un rôle important dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 1698. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran soutient l'amendement.
- 1699. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Chili et de la Colombie n'appuient pas l'amendement, jugeant que le texte initial est plus souple et permet la participation d'institutions privées de formation.
- 1700. Le membre gouvernemental du Maroc et le membre gouvernemental de l'Ouganda, ce dernier s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soulignent le rôle joué par les institutions non publiques dans la formation, comme c'est le cas dans leurs pays, en particulier dans les zones rurales. Un apprenti formé par un maître d'apprentissage effectuera généralement une partie de sa préparation auprès d'intermédiaires non publics tels que d'autres maîtres d'apprentissage ou des associations d'artisans. Employer l'adjectif «public» dans ce contexte est trop restrictif. Les orateurs proposent de s'en tenir au texte initial et de traiter la possibilité d'obtenir des conseils auprès des centres d'EFTP et d'autres institutions publiques dans un point distinct.
- 1701. Le vice-président employeur note qu'il est indispensable que des fournisseurs non publics puissent dispenser des formations hors milieu de travail. Dans le secteur informel, il est impératif que les institutions privées puissent aider les apprentis. L'orateur rappelle les propos du groupe de l'Afrique, qui a insisté sur le rôle que les prestataires de formation autres que les centres d'EFTP jouent dans les pays d'Afrique. Le groupe des employeurs préfère le texte initial, car celui-ci est plus concret et met l'accent sur les apprentis travaillant dans l'économie informelle.
- 1702. La vice-présidente travailleuse indique que les objectifs de l'amendement sont, premièrement, de garantir l'accès effectif des apprentis à une formation hors milieu de travail et, deuxièmement, de veiller à ce que les institutions publiques puissent fournir des conseils et un appui aux très petites, petites et moyennes entreprises afin de renforcer leurs capacités. Elle note que, dans certains pays, ce ne sont pas toujours des institutions publiques qui jouent ce rôle. Elle précise que l'alinéa *a*) vise à faciliter l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, tandis que l'alinéa à l'examen a pour objet de faciliter l'accès à des conseils et à des services auprès des institutions publiques d'EFTP. Elle retire l'amendement, mais indique qu'elle souhaiterait intégrer cet élément dans l'un des alinéas qui seront examinés ultérieurement.
- 1703. Un autre amendement (A.295) est retiré.

A.270

- 1704.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à supprimer «avec le concours d'intermédiaires ou».
- 1705.** Le vice-président employeur ne souscrit pas à l'amendement, compte tenu de l'importance du rôle des intermédiaires dans l'accès à une formation hors milieu de travail, tout particulièrement dans les pays en développement.
- 1706.** La vice-présidente travailleuse ainsi que les membres gouvernementaux de l'Argentine et de la Türkiye soutiennent l'amendement.
- 1707.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est disposé à faire preuve de souplesse, mais souligne que supprimer la référence aux intermédiaires revient à mettre de côté un acteur essentiel des apprentissages dans l'économie informelle.
- 1708.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est sensible à l'argument avancé par le membre gouvernemental de l'Ouganda et se dit prêt à se rallier au consensus.
- 1709.** Le vice-président employeur invite les membres gouvernementaux à reconsidérer leur position, faisant valoir que le document devrait tenir compte de la diversité des situations nationales.
- 1710.** Le membre gouvernemental des États-Unis propose un sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux du Maroc et de la Suisse, tendant à déplacer les mots «avec le concours d'intermédiaires» à la fin de l'alinéa, précédés de «ou, le cas échéant,».
- 1711.** Le membre gouvernemental du Maroc souligne l'importance de la référence aux intermédiaires, qui peuvent être des organisations de la société civile ou les associations, car, dans certains secteurs, ceux-ci jouent un rôle actif essentiel en tant qu'agents de formation.
- 1712.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit convaincu par l'argument du membre gouvernemental du Maroc et accepte le sous-amendement.
- 1713.** Le membre gouvernemental de la Suisse explique que, dans son pays, les intermédiaires sont des acteurs importants de la formation complémentaire hors milieu de travail.
- 1714.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient le sous-amendement.
- 1715.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à ajouter «agréés» après «intermédiaires», faisant valoir qu'il importe d'inclure uniquement les intermédiaires qui remplissent certaines normes en matière d'assurance qualité.
- 1716.** Le vice-président employeur craint que l'ajout du mot «agréés» pose des problèmes d'ordre pratique. Au point 12, une disposition vise déjà à garantir que les intermédiaires remplissent les conditions requises.
- 1717.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'appuient pas le sous-amendement, qu'ils jugent trop restrictif.
- 1718.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

A.315

- 1719.** Le membre gouvernemental des États-Unis, s'exprimant également au nom de la Türkiye, présente un amendement tendant à remplacer «veiller à ce que» par «s'efforcer de faire en sorte que», formulation qui offre une certaine souplesse.
- 1720.** Le vice-président employeur soutient l'amendement.
- 1721.** La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement, qui affaiblit considérablement le propos.
- 1722.** L'amendement est retiré.
- 1723.** Le point 25, alinéa b), est adopté tel que modifié.

Point 25 c)

A.271

- 1724.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose de supprimer l'alinéa c) du point 25, ne sachant pas exactement ce qu'il convient d'entendre par «organismes d'assurance qualité» ni quel est le rôle de ces organismes en matière d'apprentissages de qualité dans les pays où l'informalité est élevée.
- 1725.** Le vice-président employeur demande au secrétariat de préciser l'objet de l'alinéa.
- 1726.** Le représentant du Secrétaire général explique que l'alinéa c) vise à tenir compte du fait que, bien souvent, les très petites et petites unités économiques qui engagent des apprentis n'ont pas les capacités nécessaires pour contrôler et évaluer la qualité; elles se constituent donc en associations pour pouvoir remplir ces fonctions. Par conséquent, il est important de contribuer au renforcement des capacités de ces associations.
- 1727.** L'amendement est retiré, ainsi que trois autres amendements (A.296, A.312 et A.333).

A.331

- 1728.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement à l'effet de remplacer «exercer le rôle d'organismes d'assurance qualité» par «améliorer la qualité des apprentissages», expliquant que c'est là l'objectif du renforcement des capacités. En outre, la notion d'«organismes d'assurance qualité» dans le contexte de l'économie informelle n'est pas claire. L'oratrice demande au secrétariat de donner de plus amples précisions à cet égard.
- 1729.** Le représentant du Secrétaire général explique que les associations de très petites et petites entreprises sont généralement constituées par profession et jouent un rôle important dans plusieurs pays d'Afrique. Ces associations apportent un appui dans l'établissement du contrat d'apprentissage, proposent des mécanismes de règlement des différends, aident les maîtres d'apprentissage à perfectionner leurs compétences, coordonnent les systèmes d'assurance collective, donnent accès aux nouvelles technologies et aux nouveaux équipements, organisent des évaluations à la fin du cycle d'apprentissage et délivrent des certificats. Ces pratiques ont cours dans plusieurs pays dont le Bénin, le Sénégal, le Ghana, le Cameroun, la République démocratique du Congo ou encore le Rwanda.
- 1730.** La vice-présidente travailleuse remercie le secrétariat pour les explications fournies et réaffirme la pertinence de l'amendement.
- 1731.** À la lumière des informations données par le secrétariat, le vice-président employeur soutient l'amendement.

1732. La membre gouvernementale de l'Argentine appuie également l'amendement.

1733. L'amendement est adopté.

1734. Le point 25, alinéa *c)*, est adopté tel que modifié.

1735. Le point 25 est adopté tel que modifié.

Point 26, texte introductif

1736. Aucun amendement au texte introductif du point 26 n'ayant été soumis, celui-ci est adopté.

Point 26 a)

1737. Un amendement (A.297) est retiré.

A.311

1738. La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran présente un amendement tendant à ajouter «et régionale» après «coopération internationale», estimant que l'échange d'informations et la coopération entre pays voisins sont fondamentaux.

1739. Le vice-président employeur appuie l'amendement et propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «et régionale» par «, régionale et nationale ainsi que». En effet, l'absence de coordination entre les subdivisions administratives d'un État fédéral peut poser des problèmes considérables en termes de reconnaissance des compétences.

1740. La vice-présidente travailleuse souscrit à l'amendement, mais n'appuie pas le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs. L'oratrice est consciente de l'importance de la reconnaissance des compétences au sein d'un même pays, mais elle estime que les normes internationales du travail n'ont pas pour objet de donner aux États Membres des orientations concernant des questions intérieures, en l'occurrence la transférabilité des compétences à l'échelle nationale.

1741. Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite appuient l'amendement et le sous-amendement.

1742. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

1743. Le point 26, alinéa *a)*, est adopté tel que modifié.

Point 26 b)

1744. Un amendement (A.298) est retiré. Le point 26, alinéa *b)*, est adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *b)*

A.300

1745. Le vice-président employeur présente un amendement à l'effet d'ajouter, après l'alinéa *b)*, un nouvel alinéa libellé comme suit: «veiller à ce que les certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage soient reconnus à l'échelle nationale». Il explique que les certificats ne devraient pas être reconnus uniquement dans la subdivision administrative où ils ont été obtenus.

1746. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, car elle estime que c'est aux États Membres qu'il appartient de veiller à ce que les compétences soient reconnues à l'échelle nationale. De plus, cette idée est déjà traitée dans des dispositions antérieures.

- 1747.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement tendant à ajouter «, régionale et internationale» après «nationale». L'orateur souligne que la transférabilité des certificats est particulièrement importante dans le contexte des migrations de main-d'œuvre.
- 1748.** Le membre gouvernemental du Maroc appuie le sous-amendement et note que les cadres régionaux de certification n'ont pas encore été mentionnés dans l'instrument. Il souligne qu'il importe d'assurer la reconnaissance des compétences à l'échelle régionale pour favoriser la mobilité des apprentis.
- 1749.** La membre gouvernementale de l'Argentine est favorable au sous-amendement, mais estime que le verbe «veiller à» est trop fort. Elle propose un sous-amendement tendant à remplacer «veiller à ce que les» par «promouvoir la reconnaissance des».
- 1750.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement.
- 1751.** La vice-présidente travailleuse présente un autre sous-amendement visant à ajouter «au moyen d'un système d'équivalences» après «nationale», afin d'encourager les États à coopérer en vue d'assurer des niveaux d'équivalence entre les systèmes d'apprentissages et les certificats.
- 1752.** Le vice-président employeur souscrit à la proposition faite par la membre gouvernementale de l'Argentine. En revanche, il n'appuie pas le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, jugeant que les précisions relatives au processus de reconnaissance des compétences ne sont pas nécessaires.
- 1753.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran est favorable à l'ajout d'une référence à la reconnaissance des compétences à l'échelle régionale et internationale, car cela va dans le même sens que le dernier amendement adopté.
- 1754.** Le membre gouvernemental du Canada dit que la reconnaissance des certificats est essentielle. Il appuie le texte proposé à l'exception du membre de phrase «au moyen d'un système d'équivalences».
- 1755.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, partagent l'avis du membre gouvernemental du Canada.
- 1756.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement, de sorte que l'alinéa se lirait comme suit: «promouvoir la reconnaissance des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage à l'échelle nationale, régionale et internationale afin d'élargir les possibilités d'emploi et de formation».
- 1757.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande dit que le sous-amendement proposé est inutile, et propose que l'alinéa se termine après «internationale».
- 1758.** Le vice-président employeur, la vice-présidente travailleuse, les membres gouvernementaux du Brésil et de la Türkiye, et le membre gouvernemental d'Oman, ce dernier s'exprimant au nom des pays membres du CCG, appuient le sous-amendement proposé par la Nouvelle-Zélande.
- 1759.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé et le nouvel alinéa est adopté.
- 1760.** Un amendement (A.299) est retiré.
- 1761.** Le point 26 est adopté tel que modifié.

Section VI. Stages

- 1762.** Conformément à la décision prise par la commission lors de la discussion du point 5 de retirer les stages du champ d'application de l'instrument, tous les amendements visant à supprimer la section VI sont adoptés ⁶.
- 1763.** La commission est consciente que, outre les apprentissages, auxquels sera consacré l'instrument et qui doivent demeurer un pilier de l'enseignement et de la formation professionnels, d'autres types de formation en situation de travail, dont les stages, sont eux aussi essentiels pour améliorer et renforcer les compétences essentielles, la productivité, les possibilités d'emploi et le travail décent, dont dépend l'avenir du travail.
- 1764.** La commission recommande donc au Bureau de poursuivre l'élaboration, pour soumission au Conseil d'administration, notamment dans le cadre du programme et budget, de propositions sur les modalités, l'offre et les conditions relatives aux stages et autres types de formation en situation de travail, par exemple en organisant une réunion tripartite d'experts.
- 1765.** La commission adopte dans leur totalité les conclusions proposées, telles qu'amendées, sous réserve des ultimes modifications que le Comité de rédaction de la commission pourra apporter.

Discussion du projet de résolution

- 1766.** Le représentant du Secrétaire général rappelle qu'il a été demandé au secrétariat de faire figurer dans la résolution un paragraphe sur les stages dans lequel le Conseil d'administration serait invité à examiner cette question et à prendre des mesures de suivi. Il propose que la commission débâte en premier lieu de l'opportunité d'inclure un paragraphe sur les stages dans la résolution. Si elle se prononce en faveur de l'inclusion de ce paragraphe, la commission pourra ensuite discuter de la manière dont il convient de le rédiger. Si la commission décide de ne pas inclure le paragraphe susmentionné dans la résolution, la question des stages sera néanmoins évoquée dans le compte rendu des travaux de la commission, et les parties intéressées pourront la soumettre au Groupe de sélection tripartite, qui fixe l'ordre du jour des sessions du Conseil d'administration.
- 1767.** La vice-présidente travailleuse est favorable à l'inclusion dans la résolution d'un paragraphe portant sur les stages. Elle note que de nombreux gouvernements ont indiqué que de graves problèmes se posaient dans le domaine des stages et qu'il conviendrait de consacrer à cette question une discussion distincte, par exemple dans le cadre d'une réunion tripartite d'experts.
- 1768.** Le vice-président employeur n'est pas favorable à ce qu'un paragraphe soit ajouté dans la résolution, paragraphe qui devrait en tout état de cause se limiter à mentionner l'inscription d'une question sur les stages à l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence. La commission ne devrait pas se substituer au Groupe de sélection tripartite, auquel il appartient de déterminer les priorités du Conseil d'administration. Une décision sur les stages ne peut être prise que dans le cadre d'un accord tripartite explicite. Or, un tel accord fait actuellement défaut.
- 1769.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare qu'il serait important de faire figurer dans la résolution une proposition tendant à ce que le Conseil d'administration envisage la tenue d'une réunion d'experts sur les stages, sans pour autant que la commission cherche à se substituer aux mécanismes compétents de l'OIT.

⁶ A.157, A.247, A.237, A.236, A.272, A.301, A.316, A.326, A.273, A.302, A.317, A.274, A.303, A.318, A.275, A.304, A.319, A.276, A.305, A.320, A.277, A.306, A.321, A.278, A.307, A.322, A.279, A.308, A.323, A.280, A.309 et A.324.

- 1770.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie et du Chili sont également favorables à l'inclusion d'un paragraphe sur les stages dans la résolution.
- 1771.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays membres du CCG, s'opposent à l'inclusion d'un paragraphe sur les stages.
- 1772.** La membre gouvernementale du Brésil demande si la commission est compétente pour soumettre au Conseil d'administration une telle proposition.
- 1773.** Le représentant du Secrétaire général explique que l'ordre du jour du Conseil d'administration est fixé par le Groupe de sélection tripartite, et que, en l'absence de consensus au sein du groupe, la décision incombe au bureau du Conseil d'administration.
- 1774.** Le vice-président employeur rappelle que le mandat de la commission est fondé sur la décision que le Conseil d'administration a prise à sa 334^e session et qui prévoit une discussion sur les apprentissages.
- 1775.** Le président fait observer que la proposition visant à ajouter un paragraphe sur les stages dans la résolution ne fait pas consensus. Par conséquent, la commission adopte uniquement les paragraphes types de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une recommandation.

Déclarations de clôture

- 1776.** Dans leurs déclarations de clôture, l'ensemble des orateurs remercient tout particulièrement le président pour la manière dont il a dirigé les travaux de la commission ainsi que le représentant du Secrétaire général pour ses conseils et les réponses qu'il a apportées aux questions des membres. Ils remercient en outre le secrétariat, les membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur ainsi que les interprètes pour leur excellent travail. Ils se félicitent des efforts déployés tout au long de la discussion de la commission sur les apprentissages pour parvenir à un consensus au moyen du dialogue social.
- 1777.** La vice-présidente travailleuse note que la commission, en se mettant d'accord sur une feuille de route comprenant des définitions, des règles, des mesures de protection en faveur des apprentis et d'autres éléments, a fait la moitié du chemin. Il lui reste encore des points à discuter, notamment les parcours de formation des apprentis, le rôle des établissements publics d'EFTP et des enseignants qualifiés, ainsi que les droits des apprentis. Le groupe des travailleurs espère que ces discussions seront le point de départ d'une réflexion qui englobera également les stagiaires. L'oratrice est d'avis que les travaux de la commission ont été très utiles et qu'ils constituent une base solide pour la discussion de l'année suivante. Grâce à l'instrument qui en résultera, les Membres auront la responsabilité d'établir des cadres juridiques appropriés et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les apprentissages répondent aux attentes des apprentis et leur permettent de bénéficier d'une formation de qualité et de garanties adéquates assurant un certain degré de dignité.
- 1778.** Le vice-président employeur remercie les membres gouvernementaux de la commission pour leurs diverses contributions constructives. Il adresse des remerciements particuliers à la vice-présidente travailleuse pour l'attitude positive, le sens pratique et le pragmatisme dont elle a fait preuve tout au long de la discussion, ainsi qu'au président pour avoir habilement dirigé les travaux de la commission. Il remercie aussi les membres de son groupe pour leur soutien. L'orateur exprime en outre sa gratitude au secrétariat, dont les travaux ont fourni une base solide

pour la discussion, au représentant du Secrétaire général, qui a promptement apporté les éclaircissements demandés, et aux interprètes, qui ont facilité le déroulement de la discussion.

- 1779.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que l'Albanie, la Macédoine du Nord, la Serbie et la Türkiye s'associent à sa déclaration. Il rappelle que la commission a convenu que les apprentissages jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le chômage, en particulier le chômage des jeunes. L'adoption des conclusions marque une étape importante vers la réalisation de cet objectif, car celles-ci contribueront à réduire l'inadéquation des compétences et à assurer aux apprentis de meilleures perspectives d'emploi en leur permettant d'acquérir les qualifications et les compétences dont ils auront besoin dans leur vie professionnelle. Il salue et approuve le rôle déterminant que joue l'OIT dans le monde du travail, en particulier pour ce qui est d'assurer des apprentissages de qualité. Il forme le vœu qu'une nouvelle norme sur les apprentissages de qualité sera adoptée à la 111^e session de la Conférence internationale du Travail.
- 1780.** Le membre gouvernemental du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, espère que la norme sur les apprentissages garantira non seulement la qualité des apprentissages mais aussi la promotion de l'égalité et de l'équilibre entre les genres, l'inclusion sociale et l'apprentissage tout au long de la vie. Il espère que la norme qui sera élaborée permettra de guider l'élaboration de cadres nationaux, régionaux et internationaux de certification. L'instrument devrait selon lui mettre l'accent sur la validation des acquis de l'expérience, en vue de favoriser la reconnaissance des apprentissages traditionnels tels qu'ils sont actuellement pratiqués dans la plupart des pays africains. Il invite le secrétariat à réfléchir aux moyens de donner une expression concrète au terme «apprentissages traditionnels». Enfin, la future recommandation devrait faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 1781.** Le membre gouvernemental d'Oman, s'exprimant également au nom des pays membres du CCG, souligne que le développement des compétences est essentiel au développement économique et social durable et à la bonne gouvernance dans tous les pays. Il se félicite de l'adoption des conclusions, qui serviront de base à la recommandation sur les apprentissages, laquelle guidera les États Membres et leur donnera les moyens d'offrir des apprentissages de qualité.
- 1782.** Le membre gouvernemental du Chili, s'exprimant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, accueille avec satisfaction le document d'orientation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité, les apprentissages étant selon lui un moyen de garantir l'employabilité, le travail décent et la productivité.
- 1783.** Le membre gouvernemental des États-Unis déclare que son pays est déterminé à renforcer les connaissances, les compétences, les aptitudes et l'apprentissage tout au long de la vie grâce aux systèmes d'apprentissages. En effet, les apprentissages, y compris les programmes de préapprentissage, peuvent contribuer à élargir l'accès à des emplois de qualité en forte demande, en particulier pour les groupes de population sous-représentés et marginalisés. Ces programmes peuvent aussi accroître le vivier de travailleurs qualifiés à la disposition des employeurs et jouent un rôle essentiel face à l'évolution du marché du travail. L'orateur souligne combien il importe de promouvoir l'égalité, l'équilibre, la diversité et l'inclusion dans les apprentissages pour que tous les membres de la société puissent avoir accès à ce type de formation si important et enrichissant.
- 1784.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran fait part de la volonté de son gouvernement d'améliorer les apprentissages dans le cadre d'une étroite coopération internationale et régionale.
- 1785.** Le président remercie les membres de la commission pour la confiance qu'ils ont placée en lui et pour leur coopération. Il souligne le rôle crucial du tripartisme et l'importance de la liberté

d'expression. Il estime que les membres de la commission ont su négocier habilement et ont défini les grandes lignes de ce qui sera un instrument majeur sur les apprentissages.

- 1786.** Le représentant du Secrétaire général félicite la commission pour ses travaux, qui ont permis d'établir des bases solides en vue de l'adoption, l'année suivante, d'une norme internationale sur les apprentissages dont bénéficieront des personnes comptant parmi les plus vulnérables au monde. Il a pu observer, au sein de la commission, le dialogue social et le tripartisme à leur apogée.



► Compte rendu des travaux

5C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 30 juin 2022

Séance plénière

Résultats des travaux de la Commission normative:
Apprentissages

Table des matières

	Page
Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission normative:	
Apprentissages	3
Résolution et conclusions	16

Samedi 11 juin 2022, 10 h 15

Président: M. Moroni

Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission normative: Apprentissages

Le Président

(original espagnol)

Je vous souhaite à tous la bienvenue à cette douzième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Ce matin, nous examinerons et adopterons les résultats des travaux de la Commission normative sur les apprentissages, à savoir le projet de résolution et les conclusions de la commission dont les textes figurent dans le [Compte rendu des travaux, n° 5A](#). Le résumé des débats fait l'objet du [Compte rendu des travaux, n° 5B](#).

J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue aux membres du bureau de la commission, M. Claudino de Oliveira (Portugal), président, M. Barklamb (Australie), vice-président employeur, M^{me} Brown (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), vice-présidente travailleuse, ainsi qu'à son rapporteur, M. Muhyiddin (Indonésie).

Je donne la parole au rapporteur, M. Muhyiddin, afin qu'il nous présente un résumé des travaux de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole.

M. Muhyiddin

Rapporteur de la Commission normative: Apprentissages

(original anglais)

C'est pour moi un honneur de vous rendre compte aujourd'hui des travaux de la Commission normative sur les apprentissages. La commission a conclu ses délibérations au terme de 23 séances. Elle s'est appuyée à cet effet sur les conclusions établies par le Bureau en vue de cette 110^e session de la Conférence, qui figuraient dans son rapport intitulé *Un cadre pour des apprentissages de qualité*. Sous la direction efficace du président et grâce aux grandes compétences techniques que possédaient les délégués sur le sujet, la commission a tenu une discussion approfondie et étayée par des informations fiables, dans une ambiance animée et cordiale. Même lorsque des points de désaccord sont apparus, le débat est resté constructif, et les membres de la commission ont démontré qu'ils étaient déterminés et attachés à parvenir à un consensus sur les 331 amendements soumis.

L'objectif de départ des travaux de la commission était de mener une réflexion sur deux questions principales: la promotion des apprentissages et leur réglementation. Nous estimons que les conclusions proposées qui vous sont présentées aujourd'hui ont rempli cet objectif en ce qu'elles contribueront à l'expansion et à l'amélioration des systèmes d'apprentissage, visent clairement à les rendre plus attractifs et fournissent des orientations précises sur les droits, les prestations et la protection à accorder aux apprentis. En effet, ces conclusions équilibrées fixent des ambitions claires concernant la poursuite du développement de l'apprentissage en tant que modalité spécifique de formation et de travail et tiennent compte de la diversité des approches en la matière qui existent actuellement à travers le monde. Les conclusions soulignent également l'importance des normes internationales du travail en vigueur et la

manière dont le dialogue social facilitera chaque étape de la mise en œuvre de systèmes d'apprentissage de qualité.

Permettez-moi de mentionner ici quelques aspects notables des conclusions qui vous sont présentées aujourd'hui. La commission normative est convenue que le futur instrument prendrait la forme d'une recommandation. Elle a reconnu que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité apporteront des réponses aux difficultés actuelles, offriront des possibilités de se former tout au long de la vie, amélioreront la productivité et la résilience et répondront aux besoins actuels et futurs des apprentis, des employeurs et du marché du travail. La commission a conclu qu'un cadre efficace pour des apprentissages de qualité devrait permettre aux apprentis de jouir des principes et droits fondamentaux au travail, de recevoir une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates et de bénéficier de la sécurité sociale, de congés et d'autres droits. La commission est également convenue de la nécessité de renforcer les systèmes nationaux d'apprentissage par une série de mesures ciblées afin que ceux-ci puissent contribuer à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, entre autres objectifs. Elle a en outre estimé que les stages différaient sensiblement des apprentissages et qu'ils ne relevaient pas du champ d'application des conclusions. Toutefois, certains membres de la commission soucieux de la qualité des stages ont insisté pour que la question soit soumise au Groupe de sélection tripartite du Conseil d'administration afin qu'il examine les mesures à prendre à ce sujet.

Je voudrais remercier sincèrement le président de la commission, qui a veillé au maintien d'un climat constructif et cordial tout au long des séances. J'ai été très impressionné par sa capacité à rester concentré sur la tâche à accomplir et à nous guider, avec bonne humeur, vers un consensus. Je tiens également à exprimer ma reconnaissance personnelle aux deux vice-présidents, aux porte-parole des groupes régionaux et aux autres délégués gouvernementaux, dont la collaboration et l'esprit de compromis ont permis à la commission de parvenir aux conclusions qui vous sont présentées aujourd'hui. Enfin, je tiens à remercier les membres du secrétariat pour tous les efforts qu'ils ont déployés à l'appui des travaux de la commission.

Nous savons que les apprentissages ont fait la preuve de leur capacité à faciliter les transitions des apprenants vers le marché du travail et au sein de celui-ci. Pour dire les choses simplement, les apprentissages sont efficaces. Pourtant, de nombreux pays n'en exploitent pas pleinement le potentiel. La discussion tenue ces deux dernières semaines constitue selon moi une avancée majeure. Elle a abouti à un document qui reflète les points de vue et les connaissances que nous avons échangés sur les apprentissages, ainsi que notre aspiration à mettre en œuvre des systèmes d'apprentissage de qualité. J'attends avec intérêt la discussion de l'année prochaine, dans le cadre de laquelle sera établie la version finale du projet de recommandation qui sera soumis à la Conférence pour adoption. En attendant, la version actuelle du document donne déjà à l'Organisation, au Bureau et à chacun d'entre nous des pistes pour renforcer les systèmes nationaux d'apprentissage et améliorer la protection des apprentis. Sur ces mots, je sou mets les conclusions de la commission normative à la Conférence pour adoption.

M. Barklamb

Vice-président employeur de la Commission normative: Apprentissages
(original anglais)

Notre commission était chargée de contribuer à ce que les systèmes d'apprentissages de qualité favorisent l'emploi, le développement des compétences et l'employabilité pour le plus grand nombre possible de jeunes, de familles, d'adultes et de collectivités et dans autant de pays que possible. En faisant œuvre commune, nous avons accompli des progrès significatifs dans la réalisation de cette tâche importante et opportune.

Notre groupe avait clairement fait savoir qu'il comptait que la conduite de nos travaux serait constructive, rationnelle et pragmatique, et que le fruit de ces travaux, à savoir la recommandation, présenterait les mêmes qualités. J'ai le plaisir de pouvoir dire qu'au vu de la norme qui prend forme à l'issue de la première discussion, nous avons de bonnes raisons d'être satisfaits. L'OIT pourra bientôt accompagner davantage d'États Membres dans la mise en place de systèmes d'apprentissages de qualité. Le groupe des employeurs souhaite souligner plusieurs éléments positifs importants.

Premièrement, les membres de la commission sont tombés d'accord sur le fait que l'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation. Cet instrument doit permettre d'améliorer la qualité des apprentissages dans un large éventail de pays. Il doit pouvoir être mis en œuvre, produire des effets concrets et résister à l'épreuve du temps dans un monde du travail qui évolue rapidement. Nous nous employons à faire en sorte qu'il satisfasse à ces critères. Notre texte propose une approche souple ayant vocation à aider les gouvernements, les employeurs et les partenaires sociaux à instaurer, réglementer et promouvoir des systèmes d'apprentissages accessibles, fondés sur les besoins et suffisamment dotés en ressources dans les contextes très divers décrits ces deux dernières semaines.

Deuxièmement, nous saluons la tonalité positive des conclusions. Celles-ci reconnaissent en effet que les apprentis font partie intégrante de l'économie formelle et qu'ils sont capables de progresser et d'acquérir des compétences, et que les apprentissages sont un outil centré sur l'humain permettant aux États Membres d'assurer la transition vers la formalité et qu'ils peuvent contribuer à la sécurité dans le monde du travail.

Troisièmement, nous notons avec satisfaction que l'idée de partenariat public-privé, qui est au cœur de tout système d'apprentissages de qualité, est reflétée dans le texte.

Au moment de parachever la recommandation l'année prochaine, il faudra accorder davantage d'attention aux moyens mis en œuvre par les États Membres pour inciter les entreprises - notamment les plus petites d'entre elles, qui constituent la grande majorité des employeurs dans le monde - à engager des apprentis. La mise en place de cadres nationaux d'apprentissages favorables, à laquelle contribuera l'adoption de l'instrument final, sera certainement utile à cet égard.

La recommandation devrait aussi promouvoir une culture d'apprentissage, de développement des compétences et d'actualisation de celles-ci en continu. Elle devrait également s'attaquer aux préjugés toujours associés à l'apprentissage dans certains pays, où de nombreux jeunes hésitent à entrer en apprentissage et où les parents ou les représentants légaux sont parfois réticents à soutenir la démarche parce que ce système n'est pas bien valorisé ou considéré. Il nous reste encore beaucoup à faire pour améliorer la réputation de cette alliance pourtant extrêmement fructueuse entre travail et développement des compétences et en changer la perception.

Enfin, nous souhaitons souligner le bien-fondé de notre décision de recentrer nos travaux sur les apprentissages. La norme que nous établirons dans sa forme définitive l'année prochaine n'en sera que plus claire et plus efficace.

Je tiens à remercier le groupe des employeurs pour sa participation active et son soutien indéfectible. Je tiens également à remercier l'Organisation internationale des employeurs et le Bureau des activités pour les employeurs pour l'aide très précieuse qu'ils m'ont apportée.

Le groupe des employeurs souhaite aussi exprimer sa gratitude au secrétariat et aux experts pour le travail accompli en amont et pour leur appui tout au long de la discussion.

Je tiens en outre, au nom de mon groupe et en mon nom propre, à remercier Amanda Brown et son groupe. Tous nos débats se sont déroulés dans un bel esprit de respect mutuel. Nous nous sommes acquittés comme il se doit et de manière constructive de nos responsabilités envers les apprentis et envers les communautés que nous représentons, et nous l'avons fait ensemble.

Toute ma reconnaissance va aux représentants gouvernementaux du monde entier. Je fréquente l'OIT depuis un certain temps déjà, et j'ai trouvé particulièrement intéressant de travailler cette année avec un groupe gouvernemental si solide et constructif. Tous les intervenants ont contribué à améliorer le texte.

Je tiens enfin à remercier tout spécialement notre président, Luis Claudino de Oliveira, membre gouvernemental du Portugal, qui a rempli son rôle de manière très efficace, avec une cordialité et un sens de l'humour qui ont été très appréciés et ont largement contribué aux résultats obtenus à ce jour.

Nous n'avons parcouru que la moitié du chemin, mais ce que nous avons accompli est très encourageant. Après cette première discussion, notre champ d'action est clairement délimité et nous connaissons précisément notre objectif. Nous sommes sur la bonne voie pour mieux accompagner, dans la seconde moitié du XXI^e siècle et au-delà, les jeunes qui pourront bénéficier des apprentissages et tous ceux, de plus en plus nombreux et dans un nombre croissant de pays et de communautés, qui pourront profiter de cette modalité de travail très avantageuse.

L'année prochaine, nous devons à nouveau préserver un juste équilibre entre, d'une part, la nécessité d'assurer la protection nécessaire et le maintien de l'intégrité du système et, d'autre part, la nécessité de présenter les apprentissages sous un jour suffisamment positif pour susciter des vocations. Nous devons rester précis, positifs, réalistes et pragmatiques.

Nous nous réjouissons à la perspective de retrouver tous les membres de la commission l'année prochaine pour aller au bout de l'engagement que nous avons pris d'œuvrer à la mise en place de systèmes d'apprentissages de qualité, caractérisés par l'intégrité, l'efficacité et l'authenticité, et qui répondent au mieux aux attentes de tous les acteurs concernés.

Nous sommes fiers de soumettre le fruit de nos travaux à la Conférence.

M^{me} Brown

Vice-présidente travailleuse de la Commission normative: Apprentissages
(original anglais)

Nous avons beaucoup avancé lors de la première partie de notre discussion – qui doit se tenir sur deux ans – et je suis très heureuse que nous soyons en mesure de présenter des conclusions qui dessinent les contours d'un instrument international portant sur des apprentissages de qualité.

Nos travaux ont consisté à définir les attentes internationales concernant l'action à engager au niveau national. Les conclusions proposées prévoient à la fois un cadre réglementaire et un cadre promotionnel. Elles définissent les attentes concernant les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis, ainsi qu'un mécanisme destiné à faire en sorte que ces derniers connaissent leurs droits. Elles contiennent des dispositions pour une offre éducative solide débouchant sur des certificats reconnus transférables, propres à ouvrir l'accès à l'emploi ou à favoriser la poursuite des études.

Nous avons abordé cette discussion en étant conscients que le panorama de la formation en milieu de travail varie sensiblement selon les pays et les secteurs. Les modalités proposées ne sont pas toutes de même qualité, et les traditions diffèrent. Dans certains cas, un apprentissage est un premier pas vers un emploi qualifié après la fin d'un cursus scolaire. Dans d'autres, c'est l'option de prédilection pour acquérir des compétences de haut niveau après de longues études. Dans d'autres encore, c'est l'espoir de sortir de la précarité et de l'informalité.

Nous nous sommes engagés dans la discussion en ayant à l'esprit les besoins des jeunes et des moins jeunes, des personnes qui veulent actualiser et améliorer leurs compétences, de celles qui n'ont pas eu accès à d'autres parcours leur permettant de développer leur potentiel, et de celles qui voient depuis longtemps l'apprentissage comme un tremplin vers la carrière de leur choix. Notre engagement en faveur des principes fondamentaux et des droits au travail nous a guidés tout au long des débats, et nous étions conscients que des apprentissages de qualité peuvent mener au travail décent. Nous n'avons pas perdu de vue non plus l'importance que revêtent un apprentissage effectif tout au long de la vie et une éducation publique de qualité. Les apprentis doivent pouvoir bénéficier d'un enseignement et d'une formation spécialisés dispensés par des professionnels qualifiés, et nous savons l'intérêt que présente de ce point de vue l'instauration d'un système solide de formation et d'enseignement techniques et professionnels.

Les conclusions de la commission reflètent la nécessité de faire en sorte que les apprentissages soient dûment réglementés, durables, exempts de discrimination et d'exploitation, qu'ils bénéficient d'un financement suffisant et qu'ils offrent une protection propre à garantir la dignité des personnes qui cherchent à entrer sur le marché de l'emploi.

Il était essentiel pour le groupe des travailleurs que les conclusions décrivent les mesures que les gouvernements doivent prendre pour éliminer les obstacles et ouvrir des perspectives. Au cours des débats, nous avons pris acte des effets de la discrimination de classe, qui peut empêcher d'emprunter les voies menant au développement personnel et professionnel. De même, nous avons pris note des effets délétères des stéréotypes de genre, qui sont parfois tellement profondément ancrés qu'ils privent les femmes d'accès aux apprentissages, sans même que celles-ci ne se rendent toujours compte qu'elles en sont exclues. Nos conclusions appellent les Membres de l'OIT à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages, y compris en matière d'accès. Elles exhortent à accorder une attention spéciale au sort et aux besoins des personnes se trouvant en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés. Elles soulignent que des apprentissages de qualité peuvent aider à quitter un emploi précaire pour un emploi sûr et décent, et à passer d'un emploi ou une formation dans l'économie informelle à un emploi ou une formation dans l'économie formelle.

Bien entendu, les rémunérations peu élevées et le faible niveau de protection constituent également un frein. Qui tenterait, ou prendrait le risque, de se lancer dans un apprentissage sans avoir l'assurance de percevoir une rémunération équitable et d'avoir des conditions de travail décentes? Faute d'une telle garantie, seules les personnes pouvant se le permettre financièrement auraient accès à des possibilités d'apprentissage. Le fait que notre commission

ait acté que les apprentis doivent recevoir une rémunération adéquate ou une autre forme d'indemnité financière constitue déjà une avancée considérable. S'ajoutent en outre une protection contre les longues heures de travail ainsi que le droit à des congés, à des congés de maladie, au congé de maternité et à des congés pour raisons familiales. En affirmant clairement que les apprentis doivent pouvoir jouir de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, on peut espérer que plus jamais aucun d'entre eux ne se verra opposer le fait qu'il est exclu du champ d'application des conventions collectives ou n'a pas le droit de se faire représenter par un syndicat.

Comme on pouvait s'y attendre au sein de cette institution, nous nous sommes accordés à dire que les partenaires sociaux doivent participer pleinement à la mise en place de systèmes pour des apprentissages de qualité. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont non seulement l'expertise nécessaire, mais aussi un intérêt manifeste à investir dans la formation des travailleurs et le développement de nouvelles compétences. Nous sommes confrontés à des transformations rapides dans le monde du travail. La numérisation, l'évolution démographique et le besoin urgent d'une transition juste vers une économie à zéro émission de carbone supposent que nous réfléchissions aux compétences dont nous aurons besoin demain pour atteindre le plein emploi productif et librement choisi. Nos conclusions montrent qu'il est fondamental que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs soient associées à ce processus, et qu'elles soient invitées à participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes d'apprentissages.

L'instrument dont les conclusions de cette année ont jeté les fondations prévoira aussi un cadre réglementaire, des mesures de renforcement des capacités et l'instauration d'un environnement qui soit favorable aux apprentissages et en fasse la promotion. Il permettra de faire mieux connaître les apprentissages, en mettant l'accent sur le droit à une rémunération adéquate et à des conditions équitables ainsi que sur les avantages d'une formation de qualité en milieu de travail et hors milieu de travail, qui font des apprentissages une solution particulièrement séduisante.

Lorsque cette commission a entamé ses travaux, nous imaginions élargir la discussion à la sphère des stages, qui peut comprendre, outre les stages eux-mêmes, différents types d'expériences professionnelles de plus ou moins longue durée non assorties de la formation structurée propre aux apprentissages. Après en avoir débattu, la commission a décidé que ces types de formations en situation de travail devaient faire l'objet d'une attention spéciale et d'un examen séparé. Le groupe des travailleurs estime que cette question doit être examinée sans tarder.

Il me faut remercier Scott Barklamb, mon homologue du groupe des employeurs, pour le travail dévoué qui nous a permis d'aboutir à des conclusions de bonne tenue. Je voudrais également remercier les représentants des gouvernements de s'être autant investis au cours des deux semaines de débats. Nous avons beaucoup apprécié et saluons le travail exceptionnel du secrétariat. C'est grâce au travail approfondi qu'il a réalisé en amont que nous avons pu nous accorder sur ces conclusions. Il me faut aussi bien sûr exprimer ma reconnaissance aux interprètes et à tous les autres membres du personnel qui ont travaillé sans relâche pour nous, en particulier les gardes et les huissiers et l'équipe des services de restauration, sans qui nous n'aurions pas été en mesure de nous réunir et d'avoir des débats fructueux. Je tiens tout particulièrement à saluer notre président pour la compétence, la patience et la bienveillance dont il a fait preuve, ce qui nous a permis de rester constructifs en toutes circonstances, même lorsque nos débats ont été difficiles. Et surtout, je remercie mes camarades du groupe des travailleurs – dont les membres du Comité de rédaction, qui ont encore moins compté leur temps – pour leur soutien inconditionnel et leurs conseils tout au long de nos discussions. Mes

remerciements vont également à l'équipe du secrétariat du groupe des travailleurs pour son implication, son ardeur à la tâche et son esprit de collégialité et d'amitié hors normes.

Les travaux de ces deux dernières semaines nous ont permis d'élaborer une bonne base de travail qui nous aidera à élaborer une norme solide l'an prochain, lorsque nous reprendrons nos travaux. Nous nous réjouissons à la perspective d'établir, dans le cadre de nos discussions tripartites approfondies, un instrument qui aura pour effet de transformer l'offre d'apprentissages.

M. Claudino de Oliveira

Président de la Commission normative: Apprentissages

(original anglais)

Après ces deux semaines de travail intense, je me félicite de nous voir tous en si bonne forme et l'air radieux. Cela a été pour moi un réel honneur et un privilège de présider la Commission normative sur les apprentissages pour sa première discussion. De prime abord, les apprentissages peuvent être perçus comme un thème facile à examiner dans le cadre du dialogue social. Chacun sait qu'ils donnent de bons résultats, chacun peut faire valoir l'expérience qu'il en a au niveau national, et il est unanimement reconnu qu'il est important de les développer. Ces éléments semblaient de bon augure pour notre discussion.

En effet, lorsque les travaux ont commencé, tout le monde s'accordait à dire que les apprentissages pouvaient avoir une réelle incidence sur la vie des personnes souhaitant intégrer le marché du travail ou évoluer professionnellement, ainsi que sur la capacité des entreprises de croître et de créer des emplois. Les négociations qui ont été menées dans le cadre de la commission n'ont jamais été un exercice purement intellectuel ou abstrait; dès le début, tous les membres de la commission étaient animés par une même volonté: élaborer un instrument concret se prêtant à une application concrète.

Nous avons toutefois constaté par la suite que la question des apprentissages pouvait donner lieu à d'intenses débats, tenant notamment à la diversité des systèmes nationaux d'apprentissages, qui sont plus encadrés dans certains pays que dans d'autres, et à des divergences de vues quant à l'applicabilité des normes internationales du travail aux apprentis, ainsi qu'à la difficulté, pour les gouvernements, d'encourager le développement des apprentissages lorsque les places d'apprentissage manquent. Dans le document soumis pour adoption, nous nous sommes efforcés de concilier ambition et souplesse, le but ultime étant que le futur instrument nous permette d'atteindre l'objectif auquel nous aspirons tous.

Nous nous sommes d'abord accordés sur la nature de l'instrument, qui prendra donc la forme d'une recommandation, ainsi que sur son champ d'application. À cet égard, la commission a décidé que la future recommandation ne traiterait pas des stages, car ceux-ci ne relevaient pas expressément de son mandat et qu'ils différaient sensiblement des apprentissages. Certains membres de la commission ont toutefois estimé que la question méritait d'être examinée plus avant. Bien que les stages n'aient finalement pas été mentionnés dans la résolution, j'ai la conviction que les membres de la commission qui avaient fait une proposition en ce sens sauront faire valoir leur position auprès du Conseil d'administration par d'autres moyens.

Je suis personnellement très heureux que le document auquel nos travaux ont abouti propose à la fois des pistes concrètes pour améliorer la qualité des apprentissages au sein des systèmes nationaux, notamment pour favoriser la transition vers la formalité, et des orientations détaillées sur les droits, les prestations et la protection dont devraient bénéficier les apprentis. Si la discussion de l'année prochaine se poursuit dans ce même esprit constructif,

axé sur la recherche du consensus, j'ai la certitude que l'instrument que nous adopterons contribuera à l'expansion et à la promotion des systèmes d'apprentissage ainsi qu'à une meilleure protection des apprentis.

Seule l'Organisation internationale du Travail, dont le mandat tripartite unique favorise un dialogue constructif et éclairé fondé sur le respect des vues de chacun, peut parvenir à un tel résultat. Le Secrétaire général avait invité chacun d'entre nous à écouter attentivement plutôt qu'à parler. Grâce à ce conseil avisé, nous avons réussi, en formant une équipe unique et représentative de toutes les régions du monde, à élaborer un document consensuel traduisant des visées communes que nous aurons tous à cœur de mettre en œuvre lorsqu'il aura été adopté. Les discussions des deux dernières semaines ont donné à voir le dialogue social dans ce qu'il a de meilleur. On ne pouvait espérer départ plus prometteur pour l'élaboration d'un document ambitieux, pratique et facile à mettre en œuvre.

Ces conclusions, fruit de deux semaines de travail, représentent un accomplissement remarquable. Elles n'auraient pas vu le jour si tous les délégués n'avaient pas eu à cœur de négocier et de trouver un terrain d'entente. À cet égard, je tiens à remercier chaleureusement les vice-présidents, ainsi que les porte-parole des groupes régionaux et les autres délégués, pour les efforts constants qu'ils ont déployés afin de parvenir à un consensus sur des questions parfois controversées. C'est grâce à leurs efforts que les travaux ont abouti à un document qui tient compte de tous les points de vue et, partant, est acceptable par tous.

Je souhaite également remercier le rapporteur, M. Muhyiddin, ainsi que les membres du comité de rédaction pour leur travail minutieux, qui les a parfois menés jusque tard dans la nuit. Je voudrais également exprimer ma gratitude aux membres du secrétariat pour leur expertise, les longues heures de travail, et l'engagement sans faille dont ils ont fait preuve pour appuyer les travaux de la commission. Je voudrais en outre saluer tout particulièrement M. Vines et M. Reddy pour leur indéfectible soutien et leurs conseils avisés. Je tiens aussi à remercier les coordonnateurs, M^{me} Hoffman, M. Iriarte Quezada et M^{me} Pinoargote, pour l'aide qu'ils m'ont apportée tout au long de la session. Mes remerciements vont également à toutes les personnes qui œuvrent en coulisses, notamment les interprètes, les personnes chargées de l'affichage et de la traduction des amendements et les techniciens, sans qui la commission n'aurait pas pu mener à bien ses travaux. Enfin, j'ai l'honneur de vous soumettre les conclusions de la commission pour adoption.

Le Président (original espagnol)

Je tiens à remercier le rapporteur et tous les membres du bureau de cette commission pour leur excellent rapport et leur remarquable travail.

Je déclare maintenant ouverts les débats sur les résultats des travaux de la Commission normative sur les apprentissages.

M. Fernández

Gouvernement (Chili), s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes
(original espagnol)

Le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) remercie tous les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements pour la richesse de la discussion qu'ils ont tenue au sein de la commission normative en vue de l'élaboration d'un document d'orientation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.

Le cadre proposé pour des apprentissages de qualité montre que les membres de la commission reconnaissent l'importance de ces apprentissages pour l'avenir du travail et pour l'action menée en vue d'améliorer l'employabilité, de promouvoir le travail décent et d'augmenter la productivité.

Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance au président de la commission qui, grâce à son empathie et à l'efficacité avec laquelle il a dirigé les travaux, a permis à la commission de progresser résolument vers les objectifs qu'elle s'était fixés. Nous félicitons également la vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur, qui ont œuvré sans relâche à la recherche du consensus.

Par ailleurs, nous tenons à remercier le Bureau pour ses conseils toujours avisés et pour la clarté de ses explications, ce qui a grandement facilité nos échanges. Nous tenons aussi à saluer le travail accompli par les interprètes.

Enfin, nous nous réjouissons de la souplesse offerte par les conclusions, dont nous sommes convaincus qu'elles guideront utilement l'action des États Membres et en particulier du GRULAC.

M^{me} Karvar

Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres

Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Türkiye, la Macédoine du Nord, la Serbie et l'Albanie, pays candidats, ainsi que l'Ukraine s'alignent sur la présente déclaration.

Nous remercions le président d'avoir dirigé les débats de la commission normative sur les apprentissages de manière efficace et efficiente tout au long des deux semaines qui viennent de s'écouler. Nous remercions les partenaires sociaux, en particulier les vice-présidents et tous les délégués gouvernementaux pour leurs contributions précieuses et engagées à la recherche d'un consensus. Nous remercions également le Bureau pour son précieux soutien et ses conseils.

Comme nous le savons tous, la structure tripartite unique de l'OIT, fondée sur le dialogue social, donne une voix égale aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements. Sur la base de cette pratique, nous sommes convenus de conclusions consensuelles qui permettront d'aboutir à une nouvelle recommandation sur les apprentissages de qualité. L'apprentissage joue un rôle central dans la lutte contre le chômage, en particulier le chômage des jeunes.

Nous sommes convaincus que les conclusions auxquelles nous sommes parvenus constituent une étape importante pour aboutir à une nouvelle recommandation, et vers la réalisation de cet objectif en réduisant l'inadéquation des compétences, en garantissant de

meilleures perspectives d'emploi par l'acquisition de compétences nécessaires dans la vie professionnelle, ainsi que de meilleures conditions de travail et d'éducation des apprentis.

Nous apprécions le fait que la recommandation envisagée se concentre entièrement sur l'apprentissage. Il est important de dédier cette recommandation à un groupe dont on a grandement besoin sur le marché du travail et qui est souvent exposé à des risques d'exploitation.

Nos discussions ont par ailleurs montré qu'il serait également intéressant et utile que l'OIT travaille sur la question des stagiaires dans un cadre différent. Un autre moment important de ces deux semaines a été la discussion sur la rémunération ou autre compensation financière des apprentis. L'UE et ses États membres tiennent à ce que les apprentis soient correctement rémunérés ou financièrement indemnisés. C'est pourquoi l'Union européenne et ses États membres se félicitent que nous ayons pu trouver un terrain d'entente.

Une fois adoptée, la recommandation sur les apprentissages de qualité stipulera que chaque apprenti doit donc recevoir des avantages monétaires. Mais les conclusions vont bien au-delà. Elles promeuvent l'égalité d'accès aux apprentissages, la protection sociale des apprentis et des conditions de travail sûres et saines. En outre, elles promeuvent les apprentissages en tant que parcours attractif de formation. Ces conclusions constitueront le socle d'une recommandation qui devrait être adoptée l'an prochain. La nouvelle recommandation guidera les Membres de l'OIT sur la manière de garantir des apprentissages de qualité, et sera adoptée par tous les mandats de l'Organisation. C'est un très grand succès.

L'Union européenne et ses États membres reconnaissent le rôle central de l'OIT dans le monde du travail, en particulier pour garantir des apprentissages de qualité et nous nous réjouissons de pouvoir adopter une nouvelle norme lors de la Conférence internationale du Travail de l'an prochain.

M. Kabir

Gouvernement (Bangladesh)
(original anglais)

Le gouvernement du Bangladesh salue les efforts considérables que la commission a déployés pour élaborer un texte consensuel.

L'humanité se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins, du fait des répercussions de la pandémie de COVID-19. Le monde du travail est en effet désormais confronté à des obstacles nouveaux, d'un autre ordre. Par voie de conséquence, certains secteurs de l'économie qui sont en perte de vitesse ont moins de places d'apprentissage à offrir. Dans ce contexte difficile, nous espérons que les discussions sincères et stimulantes qui se sont déroulées dans le cadre de la Conférence internationale du Travail permettront d'encadrer la génération qui s'apprête à entrer sur le marché de l'emploi.

En ces temps de «nouvelle normalité», nous constatons que les tâches peu qualifiées ont de plus en plus souvent tendance à être évincées par des solutions techniques et des technologies de pointe. Il faut prendre les mesures voulues pour pondérer les deux réalités.

Le gouvernement du Bangladesh a bon espoir que le cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité, appuyé par la coopération internationale, permettra de surmonter les obstacles actuels et futurs du monde du travail. La réussite d'une telle entreprise passe par la conclusion de partenariats avec des entités commerciales et par l'intensification de la coopération entre les partenaires tripartites.

Avant de conclure, le Bangladesh souhaiterait inviter les États Membres à s'entraider, à se porter davantage assistance et à coopérer plus étroitement en vue de reconstruire en mieux, et ce afin d'orchestrer la transformation chère à tous les mandants, à savoir l'avènement d'un monde garant du travail décent pour tous.

M^{me} Larsen
Employeuse (Danemark)
(original anglais)

Il y a treize jours, nous entamions les travaux de la commission normative. Nous avons consacré notre temps et nos délibérations à réfléchir aux éléments déterminants pour des apprentissages de qualité. En un mot comme en cent, tout est une question de fierté. Fierté de l'apprenti qui apprend son métier. Fierté patente de l'artisan – homme ou femme – avide de vous faire partager ses connaissances et son tour de main. Or, comment faire miroiter l'idée de l'apprentissage à des personnes de tous âges, et comment les motiver pour qu'elles se lancent dans l'aventure?

Si la qualité importe, elle ne suffit pas. Il nous faut aussi rallier davantage de suffrages dans nos communautés afin que l'apprentissage soit perçu comme une filière d'avenir. Je voudrais illustrer mon propos par une initiative concrète qui va précisément dans ce sens. Chaque année, le Danemark organise une manifestation de trois jours sous le label «Skills Denmark». Il s'agit d'un grand championnat national organisé à l'intention des jeunes scolarisés dans des établissements d'enseignement et de formation professionnels. Plus de 300 participants sont en lice dans différents domaines pour tenter d'obtenir la consécration de leur pays. Ce championnat est pour eux l'occasion de montrer qu'ils ont du talent. Il contribue aussi à leur perfectionnement professionnel et permet de faire découvrir au monde extérieur, y compris aux élèves du primaire, le formidable spectre qu'offre la formation professionnelle. Cette manifestation, qui s'inscrit dans le cadre d'un vrai partenariat public-privé, est coparrainée par les pouvoirs publics à différents niveaux, les partenaires sociaux, des associations d'apprentis et des entreprises, notamment.

Pour terminer, je voudrais dire un très grand merci à notre président.

M. Opio
Employeur (Ouganda)
(original anglais)

À notre arrivée, il y a environ quinze jours, nous étions des experts à part entière, mais aujourd'hui, après deux semaines de formation rigoureuse, je me réjouis de nous voir embarquer, en qualité d'apprentis, pour un voyage vers un avenir radieux. Le dialogue social est au zénith, reconnaissant la valeur de tous les points de vue. Nous devons aller beaucoup plus loin qu'un simple appel à la responsabilité. Finalement, nous nous sommes accordés sur le fait que la chose à faire était de mettre l'accent sur les apprentissages. Nous avons placé la barre encore plus haut en matière de qualité des apprentissages, en prévoyant que «[l]es Membres devraient prendre des mesures pour promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage». Nous repartons avec les conclusions qui formeront la base de la recommandation que nous validerons, je l'espère, l'an prochain.

C'est un immense privilège pour moi d'avoir fait partie de cette commission, qui s'est ralliée sans réserve à l'appel on ne peut plus clair de notre vice-président employeur, lequel nous invitait à être constructifs, pragmatiques et, bien sûr, réalistes. Un grand merci à Scott

Barklamb. En votre qualité de vice-président du groupe des employeurs, vous avez accompli un travail remarquable. Je remercie également la vice-présidente employeuse, ainsi que celles et ceux qui ont participé aux travaux de cette commission – nos collègues, les gouvernements, l'Organisation internationale des employeurs, le secrétariat, les interprètes, les techniciens et toutes les autres personnes qui ont contribué au bon déroulement de cette session. Comme l'a dit ma consœur de la Barbade, nos travaux viennent juste de commencer.

M^{me} Williams

Travailleuse (Barbade)
(original anglais)

Le Mahatma Gandhi nous a dit un jour: «Vis comme si tu devais mourir demain. Apprends comme si tu devais vivre toujours.» Vu la teneur de nos débats, il est désormais impossible que le terme d'«apprentissage» ne soit pas synonyme pour vous de croissance et de développement. Impossible de ne pas y associer une méthodologie structurée et interactive, et surtout l'avènement d'une société stimulante, apte à remplir son office et parée pour l'avenir.

Au cours de ces 23 séances, il est apparu très clairement aux partenaires sociaux que nous considérons l'apprentissage comme une filière sectorielle d'excellence pour induire la stabilité sociale, économique et humaine. Une filière qui permet aux employeurs de former et de préparer des collaborateurs qualifiés et créatifs. Une filière qui permet en outre aux gouvernements de disposer d'experts compétents dans plusieurs domaines, comblant ainsi la pénurie de main-d'œuvre et contrebalançant les déboires des pays qui connaissent actuellement une fuite des cerveaux généralisée. Une filière qui permet enfin aux apprentis d'acquérir une expérience professionnelle tout en étant rémunérés et en bénéficiant de toutes les indemnités et prestations auxquelles les salariés ont droit.

Il ne fait pas l'ombre d'un doute que nous étions tous animés par la volonté d'élaborer une norme qui ne vise pas uniquement les apprentissages en soi, mais qui insiste sur leur qualité. C'est parce que nous sommes, si j'ose dire, sur la même longueur d'onde que nous comprenons l'impérieuse nécessité de mettre en place des mesures susceptibles de faciliter la transition de l'école à la vie active et, bien sûr, d'inculquer des compétences et de les faire coïncider avec les besoins des employeurs et des travailleurs, dans le but d'accroître la productivité à l'échelle mondiale et de promouvoir des organisations, des entreprises et des communautés durables, tout en érigeant des bases solides pour que nos concitoyens restent maîtres de leurs compétences et de leurs capacités.

Cette approche revêt, je vous l'assure, une importance capitale pour mon pays, la Barbade. Elle est le combustible avec lequel nous souhaitons lancer la fusée qui nous propulsera dans un espace où non seulement le nombre de diplômés accédant chaque année à l'emploi restera élevé, mais où le marché du travail accueillera également de nombreux travailleurs qualifiés et novateurs possédant à la fois les connaissances théoriques et pratiques de leur métier.

Tout cela pour dire que nos travaux viennent juste de commencer. J'espère que nous partirons d'ici avec l'intention de militer pour des apprentissages de qualité, et aussi avec l'intention de damer le pion à certaines idées fausses sur la prétendue teneur d'un programme d'apprentissage, tout en faisant valoir la nécessité de perfectionner, de reconverter et de requalifier nos concitoyens afin que nul ne soit laissé de côté.

C'est sur une nouvelle citation du Mahatma Gandhi que je conclurai mon propos: «On ne peut jamais savoir quel sera le résultat de nos actes, mais qui ne risque rien n'a rien. L'avenir est conditionné par le présent.»

M. Hinriksson

Travailleur (Islande)

(original anglais)

Permettez-moi de commencer par remercier les travailleurs de me donner l'occasion de vous parler des répercussions que nos travaux des deux dernières semaines auront sur les jeunes gens du monde entier. Participant pour la première fois à la Conférence internationale du Travail, c'est avec beaucoup d'intérêt et d'enthousiasme que j'ai suivi les travaux et les débats de cette commission.

Ancien apprenti et aujourd'hui électricien travaillant en Islande, je peux dire en toute honnêteté que le choix de l'apprentissage ne s'est pas imposé à moi pour contenter mon gouvernement, ni pour plaire à un futur patron ou préserver le PIB de mon pays. J'ai choisi la voie de l'apprentissage parce que j'aspirais à une vie offrant à la fois des perspectives et la liberté économique. Je voyais dans l'apprentissage et une formation de qualité la clé pour y parvenir. Si cette commission tient à ce que davantage de personnes, en particulier de jeunes du monde entier – qu'ils soient originaires de l'Uruguay ou du Burkina Faso, de la République démocratique populaire lao ou de ma petite Islande –, partagent comme moi cette vision de l'apprentissage, elle devra alors accepter que le nouvel instrument de l'OIT qui devrait, espérons-le, prendre sa forme définitive lors de la prochaine session, soit assorti de devoirs et de droits.

Grâce à l'instrument définitif, les apprentis de l'économie informelle disposeront d'un cadre leur permettant d'accéder à un apprentissage de qualité et de s'y référer pour sortir de l'informalité et rejoindre l'économie formelle. Cet instrument épaulera en outre les pays en développement fortement tributaires de l'économie informelle et qui désirent s'engager sur la voie de l'économie formelle: ils seront ainsi mieux armés pour favoriser la justice sociale, se développer et éradiquer la pauvreté.

M. Mier

Travailleur (Australie)

(original anglais)

Je souhaite remercier le Conseil australien des syndicats de m'avoir donné l'occasion de représenter les travailleurs de mon pays devant cette assemblée. C'était pour moi une première, et la charge de travail à assumer en amont des plénières est impressionnante. Nombreux sont ceux qui apportent avec dévouement leur pierre à l'édifice pour permettre à chacun de participer. Je tiens donc à remercier les gouvernements présents, en particulier le gouvernement de l'Australie, et plus précisément Alistair Sage. Je souhaite également remercier mes camarades syndicalistes qui ont eux aussi pris part aux travaux, car c'est tous ensemble que nous avons cherché comment améliorer le sort des travailleurs.

Les conclusions proposées qui ont été examinées dans le cadre de la discussion normative sur les apprentissages servent de base à l'élaboration d'une recommandation, et j'ai eu le privilège d'apporter moi aussi ma petite contribution. Nous espérons offrir aux apprentis du monde entier de meilleures conditions de vie. Le document engagera expressément les États Membres à garantir aux apprentis une rémunération appropriée ou une autre indemnisation, à veiller à ce qu'il existe un contrat d'apprentissage énonçant clairement le rôle et les droits de

chacune des parties, dont les protections relatives aux jours de congé, à la durée du travail et à la durée du contrat d'apprentissage ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail, et à garantir la qualité et la diversité des offres d'apprentissages sans oublier l'accès à ces apprentissages. Les travailleurs âgés auront ainsi la possibilité de changer d'emploi en sachant qu'ils pourront bénéficier de protections.

Tandis que le groupe des travailleurs préconisait d'élargir la portée de la recommandation aux stagiaires, auxquels il souhaitait faire expressément référence, aucun accord n'a été trouvé sur ce point. Certains gouvernements ont appuyé cette proposition, mais beaucoup ne l'ont pas fait. Si aujourd'hui nous ne pouvons pas protéger les droits des stagiaires – groupe très exposé au risque d'exploitation – alors quand le ferons-nous? Nous avons bel et bien raté le coche, et, pour citer Guy Rider, Secrétaire général de la Conférence, qui s'est exprimé hier à l'occasion du Sommet sur le monde du travail: «Nous ne devons pas perdre de vue l'idée que nous nous faisons d'un meilleur avenir du travail. Nous portons les espoirs et les rêves de millions de personnes. Nous ne pouvons pas leur faire faux bond.»

C'est pourquoi je souhaite mettre en garde contre le risque d'aligner des qualifications qui ne relèvent pas des mêmes critères éducatifs ni des mêmes normes techniques. Une telle démarche pourrait non seulement tirer le niveau vers le bas, mais engendrer aussi des problèmes de sécurité et de santé au travail tant pour le grand public que pour les travailleurs.

Enfin, il est ressorti de nos discussions qu'il fallait faire la promotion des apprentissages car on les perçoit à tort comme des parcours de moindre valeur que les études universitaires. Les parcours d'apprentissage sont stigmatisés et souffrent d'une mauvaise image: ce sont des filières de seconde zone. Pourtant, le groupe des travailleurs comptait quatre électriciens, quatre professionnels qualifiés qui ont tiré parti d'un parcours d'apprentissage et participent aujourd'hui à la Conférence internationale du Travail. Quant à moi, qui ai commencé à travailler à l'âge de 16 ans comme apprenti électricien dans les installations portuaires de Melbourne (Australie) et qui suis l'un des leurs, me voici devant vous pour vous dire que l'apprentissage n'est pas une filière de seconde zone.

Résolution et conclusions

Conclusions proposées: Adoption

Le Président

(original espagnol)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption des conclusions proposées par la Commission normative sur les apprentissages, publiées dans le *Compte rendu des travaux*, n° 5A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions proposées?

(Les conclusions sont adoptées.)

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages»: Adoption

Le Président

(original espagnol)

Nous passons maintenant à l'adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages».

S'il n'y a pas d'objection, puis-je également considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Je tiens à féliciter les membres de la commission et de son secrétariat pour leur travail inlassable. La première discussion s'est déroulée dans un esprit constructif qui a permis de jeter les bases de la recommandation qui sera examinée l'an prochain. Je crois comprendre en outre que les travaux de la commission ont fait clairement ressortir le rôle essentiel joué par les partenaires sociaux dans le domaine des apprentissages.

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

6A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date : 10 juin 2022

Rapports de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi

Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la Commission chargée de la discussion récurrente : Emploi à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié sur le site Web de la Conférence dans le *Compte rendu des travaux* no 6B et est soumis sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110^e session (2022),

Ayant tenu une troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle que modifiée en 2022, afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019;

1. Adopte les conclusions ci-après, lesquelles définissent un cadre cohérent, global et intégré pour les politiques de l'emploi qui est adapté à un monde du travail qui évolue rapidement;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir à ce dernier des orientations pour leur donner effet;
3. Demande au Directeur général de:
 - a) a) préparer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre desdites conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 346^e session (novembre 2022);
 - b) b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) c) tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires,
 - d) d) tenir le Conseil d'administration informé au sujet de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

I. Contexte et défis

1. Entre 2014, année de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, et 2019, les marchés du travail ont enregistré certaines améliorations et le nombre de politiques nationales de l'emploi a augmenté, ce qui témoigne de la reconnaissance croissante du rôle central de l'emploi. Pourtant, d'importants déficits de travail décent subsistent.
2. Les progrès vers la réalisation de l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous ont été encore davantage compromis par la récente pandémie de COVID-19. Tandis que, dans de nombreux pays, les mesures stratégiques adoptées ont contribué à protéger les travailleurs et les entreprises, la reprise demeure inégale et partielle. Les tensions géopolitiques, notamment les conflits armés en cours, la hausse de l'inflation, les turbulences sur les marchés financiers, le lourd fardeau de la dette et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales sont autant de facteurs aggravants qui exacerbent les inégalités entre les groupes de travailleurs, les entreprises et les pays et en leur sein. Les contraintes budgétaires limitent la capacité des pays à soutenir la reprise et augmentent le risque d'un développement inégal qui laisserait les pays en développement encore davantage de côté.

3. En même temps, les problèmes qui existent de longue date sur le marché du travail perdurent, tant en ce qui concerne la quantité des emplois qu'en ce qui concerne leur qualité, comme en témoignent le niveau élevé de l'informalité, les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la faible productivité, l'inadéquation des compétences, la persistance et l'aggravation de la pauvreté des travailleurs, la croissance inégale et généralement faible des salaires, les inégalités sur le marché du travail et les diverses formes de discrimination, ainsi que les formes de travail incertaines. Bien que des avancées aient été réalisées dans certains domaines ces dernières décennies, l'insuffisance des possibilités de travail décent montre que les progrès demeurent lents sur la voie d'une transformation vers des marchés du travail qui soient plus inclusifs et qui fonctionnent bien, au bénéfice de tous. Les femmes sont moins rémunérées, ont des taux de chômage et d'inactivité plus élevés que les hommes et s'acquittent de la majorité des tâches de soin rémunérées et non rémunérées. Les jeunes rencontrent toujours des difficultés à négocier sans heurts leur transition de l'école vers la vie active et vers leur premier emploi décent. Au niveau mondial, l'informalité continue de jouer un rôle de premier plan dans les déficits de travail décent, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises. Les formes de travail incertaines ont en outre contribué aux déficits de travail décent ainsi qu'à l'informalisation de l'emploi formel.
4. Les possibilités que laissent entrevoir les facteurs influant sur l'avenir du travail n'ont pour l'heure pas encore été mises pleinement à profit, en particulier dans les pays en développement. Les mutations démographiques, la fracture numérique et le changement climatique continuent d'occulter le potentiel qu'une transformation structurelle inclusive présente pour la création d'emplois décents.
5. Bien souvent, les déficits de travail décent constituent aussi une cause profonde de vulnérabilité pour les plus démunis, ainsi qu'un facteur d'instabilité sociale, avec à la clé un risque de conflit et de création d'une spirale descendante dévastatrice.
6. Pour réaliser l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et progresser vers la concrétisation des objectifs de développement durable, en particulier de l'objectif 8, il faut accélérer l'action menée en vue de mettre au point des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, de les renforcer et de les adapter à un monde du travail qui évolue rapidement.

II. Principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde du travail qui évolue rapidement

7. Les cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient avoir pour objectif de réaliser le plein emploi productif et librement choisi et de créer des possibilités de travail décent, ainsi que de contribuer à une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente.
8. Ces cadres globaux devraient s'inspirer des principes et droits fondamentaux au travail et des normes pertinentes de l'OIT, y compris la convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la recommandation (no 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (no 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, la convention (no 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (no 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi que la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui ont été adoptées après la deuxième discussion récurrente de 2014.

9. S'il convient de réaffirmer l'importance et la pertinence des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi (2014), les profonds changements survenus dans le monde du travail nécessitent un renforcement des cadres globaux pour les politiques de l'emploi afin d'en faire des outils qui soient pleinement réactifs et adaptés pour soutenir les travailleurs et les entreprises et qui soient conformes à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021.
10. Les cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi devraient obéir aux principes ci-après, tout en tenant compte de la situation de chaque pays:
 - a) Tirer pleinement parti, lors de l'élaboration d'actions intégrées qui soient cohérentes et coordonnées, du fait que les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation (emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail) sont indissociables, sont interdépendants et se renforcent mutuellement.
 - b) Renforcer les liens entre une croissance économique inclusive, l'emploi, le revenu du travail et la productivité.
 - c) Promouvoir l'emploi sur les plans aussi bien qualitatif que quantitatif, tout en assurant aux travailleurs une protection adéquate et le respect de leurs droits, notamment en leur garantissant un milieu de travail sûr et salubre.
 - d) Promouvoir une transformation et une diversification structurelles inclusives en faveur du travail décent.
 - e) Accroître la capacité des travailleurs d'exploiter les possibilités de travail décent qui s'offrent à eux, y compris par des mesures d'incitation visant à encourager le développement des compétences, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'améliorer leur employabilité et leur adaptabilité et d'assurer des transitions réussies et équitables sur le marché du travail ainsi qu'un accès au travail décent.
 - f) Instaurer et préserver un environnement propice au développement durable des entreprises.
 - g) Favoriser la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle.
 - h) Être fondés sur un dialogue social solide et le tripartisme au stade de leur formulation, de leur mise en œuvre, ainsi que du suivi de leur application et de leur évaluation.
 - i) Prêter attention aux considérations de genre et en tenir compte, et être à même de s'adapter à la diversité et aux besoins des groupes vulnérables et défavorisés.
 - j) Faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables et inclusives, conformément aux Principes directeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.
 - k) Exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité pour favoriser la création d'emplois décents tout en tâchant de réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
 - l) Être souples et adaptés pour répondre aux crises, aux conflits géopolitiques et aux nouveaux risques.

- m) Élaborer un solide corpus de données factuelles pour appuyer le dialogue social, y compris la négociation collective, et l'élaboration des politiques.
- n) Mettre davantage l'accent sur la nécessité d'une mise en œuvre appuyée par des stratégies de financement adéquates et durables et des politiques cohérentes et coordonnées.

III. Renforcement, adaptation et mise en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi

11. Les États Membres devraient promouvoir le renforcement, l'adaptation et la mise en œuvre de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi, sur la base de consultations tripartites, et devraient, selon qu'il convient et eu égard à la situation nationale, y faire figurer les éléments suivants :
- a) Des mesures et stratégies visant à rendre les politiques plus adaptées et propres à répondre en temps voulu aux défis à relever sur le marché du travail, y compris ceux découlant des crises économiques, environnementales, sanitaires, géopolitiques ou autres.
 - b) Des politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales, commerciales et d'investissement public et privé qui soient favorables à l'emploi et facilitent une transformation structurelle inclusive afin de créer des emplois décents, notamment dans l'économie du soin, l'économie numérique, l'économie circulaire et l'économie verte, et d'encourager la transition vers l'économie formelle.
 - c) Tout en exploitant le potentiel du progrès technologique, il conviendrait de veiller à ce que les travailleurs, y compris ceux des plateformes numériques, soient dûment protégés, aient accès à une protection sociale et bénéficient de conditions de travail décentes.
 - d) Des politiques et des institutions permettant de faire en sorte que tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, bénéficient d'une protection appropriée, qui comprenne: le respect des droits fondamentaux; un salaire minimum adéquat, légal ou négocié; la limitation de la durée du travail; et la sécurité et la santé au travail.
 - e) Des politiques et des réglementations qui traitent des formes incertaines de travail, notamment en assurant la bonne classification des relations de travail.
 - f) Des politiques, axées en particulier sur les micro, petites et moyennes entreprises, qui créent un environnement propice à des entreprises durables, soutiennent la continuité de l'activité et favorisent l'entrepreneuriat, la productivité et l'innovation.
 - g) Un appui au rôle du secteur public en tant qu'important employeur et prestataire de services publics de qualité.
 - h) Des politiques en matière d'éducation, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui satisfassent et anticipent les besoins du marché du travail et qui remédient aux déficits de compétences existants, tout en assurant un niveau adéquat d'investissement public et privé, selon qu'il convient, dans les domaines de l'éducation et de la formation, y compris l'apprentissage.
 - i) Des politiques destinées à favoriser une croissance durable de la productivité, en prêtant une attention particulière aux micro, petites et moyennes entreprises et aux secteurs où

les écarts de productivité se creusent, tout en assurant une répartition équitable des gains de productivité selon la valeur créée, notamment par le renforcement du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux.

- j) Des politiques pour une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire et des mécanismes d'ajustement salarial, conformément à la législation et à la pratique nationales, qui prévoient un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, et un soutien en faveur de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite.
- k) Des politiques visant à améliorer les résultats en matière de travail décent dans le commerce et les chaînes d'approvisionnement, notamment par la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation, ainsi que par la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, de la sécurité et de la santé au travail, d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, de la limitation de la durée du travail et de l'offre d'emplois stables.
- l) Des politiques actives du marché du travail et des services de l'emploi, la levée des obstacles pour favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation et un appui aux fins des transitions tout au long de la vie, notamment la transition des jeunes de l'école à la vie active et la transition du chômage vers l'emploi, ainsi que de la participation des femmes, des personnes âgées et des groupes vulnérables sur les marchés du travail.
- m) Une plus grande cohésion avec les politiques de protection sociale afin de soutenir les travailleurs dans les périodes de perturbation et de transition qu'ils peuvent connaître tout au long de leur vie.
- n) Des politiques visant à encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui répondent aux causes profondes de l'informalité en prêtant une attention particulière aux besoins des plus vulnérables.
- o) Des politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à se détourner des économies à forte émission de carbone et leur donner les moyens de le faire, et pour créer des emplois décents dans le cadre de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets, en garantissant une transition juste vers des économies inclusives et écologiquement durables et vers le travail décent pour tous. La sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs devraient être assurées, y compris dans l'économie verte et l'économie circulaire.
- p) Des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre pour lutter contre les inégalités à cet égard et encourager la participation des femmes sur le marché du travail, qui comprennent: des politiques pour remédier à la ségrégation au travail fondée sur le genre, sous la forme de politiques destinées à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; des mesures visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des politiques pour remédier au partage inégal de la charge des soins, notamment par l'octroi de congés de maternité ou parental appropriés et par la prestation de services de soin de qualité et d'un coût abordable; l'intégration des stratégies d'autonomisation des femmes au cœur de la sphère public-privé; et des mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

- q) Des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen notamment de cadres réglementaires pouvant permettre de demander des modalités de travail flexibles et de télétravail, tout en assurant et en respectant la limitation du temps de travail et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter, conformément à la réglementation nationale et à l'accord entre les parties.
 - r) En situation de crise ou de fragilité, l'intégration des mesures d'intervention immédiates dans le cadre de stratégies durables ou à plus long terme, afin de promouvoir l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, conformément à la recommandation no 205.
 - s) Des politiques favorisant les investissements à forte intensité d'emploi qui comprennent des programmes d'emploi publics de qualité et prévoient le développement des infrastructures afin de favoriser la création d'emplois décents et productifs, et qui comprennent également des programmes destinés à soutenir la progression professionnelle pour améliorer les moyens de subsistance.
 - t) Des interventions en faveur de l'emploi dans les zones rurales qui accroissent les possibilités de travail décent, tout en promouvant la diversification de la production et des secteurs, et qui offrent davantage de bénéfices économiques, environnementaux et sociaux sur le plan local.
 - u) Une plus grande cohérence avec les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre afin d'améliorer la gouvernance dans ce domaine ainsi que la protection des droits des travailleurs migrants, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale.
 - v) Des systèmes d'information sur le marché du travail qui soient adaptés et actualisés ainsi que des mesures efficaces de suivi, d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques et des programmes de l'emploi.
 - w) Des stratégies de financement durables qui tiennent compte des contraintes budgétaires des différents pays et promeuvent la mobilisation de ressources suffisantes en temps opportun, notamment en faveur des services publics d'emploi, ainsi que d'autres mesures destinées à renforcer la mise en œuvre des politiques.
 - x) Le renforcement de la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux afin de leur permettre de jouer un rôle plus efficace lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et de la fourniture de l'appui nécessaire à leurs membres.
- 12.** Des cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient être mis en œuvre au moyen des politiques nationales de l'emploi et être intégrés à des plans nationaux de développement plus vastes et d'autres stratégies, dans le contexte d'un suivi et d'une évaluation basés sur des données factuelles.

IV. Dialogue social

- 13.** Le dialogue social est crucial pour renforcer l'adhésion et trouver des solutions consensuelles au cours de l'élaboration des cadres pour les politiques de l'emploi, de leur mise en œuvre et de leur évaluation, notamment en temps de troubles ou de crise. Le dialogue social joue également un rôle important dans le cadre des mesures de relance visant à reconstruire en mieux et à renforcer la résilience des entreprises et des travailleurs.

14. Les processus tripartites sont essentiels pour promouvoir la cohérence des politiques économique, environnementale, sociale et en matière d'emploi, conjointement avec des mécanismes efficaces de coordination interinstitutionnelle.
15. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, contribue à la création d'emplois décents et à un partage juste des gains de productivité et des fruits de la croissance économique ainsi qu'à une distribution plus équitable du revenu et, dans le cas des chaînes d'approvisionnement mondiales, à une juste répartition des gains lorsque de la valeur ajoutée est créée.
16. En situation de crise ou de fragilité, le dialogue social est essentiel pour promouvoir la paix, permettre la reprise et développer la résilience.

V. Action de l'OIT

17. Le Bureau international du Travail devrait, à la demande, fournir aux États Membres une assistance aux fins de la promotion, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de politiques, stratégies et programmes conformes aux cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi qui sont présentés ci-dessus. Ses activités devraient être ciblées et leurs résultats, mesurables et rigoureusement évalués. Le Bureau devrait renforcer son action dans les domaines ci-après:

A. Promouvoir des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes en vue d'une reprise centrée sur l'humain et de la création d'emplois, notamment dans les économies verte, circulaire, numérique et dans l'économie du soin

18. Renforcer les activités de recherches basées sur des constatations factuelles, les données, les cadres analytiques et les outils d'orientation du Bureau pour promouvoir des politiques macroéconomiques inclusives tenant compte des considérations de genre et la cohérence avec les politiques sectorielles en vue d'une croissance économique inclusive, de la création d'emplois et de la formalisation, et notamment les travaux de recherche basés sur des constatations factuelles concernant les investissements publics réalisés aux fins d'une transformation structurelle sur le marché du travail, de la création d'emplois et d'une augmentation de la productivité.
19. Renforcer la capacité des mandants à l'égard des politiques qui sont favorables à l'emploi dans les domaines macroéconomique, industriel, sectoriel, commercial ou de l'investissement, des infrastructures et de l'amélioration de la productivité.
20. Renforcer les capacités des États Membres pour leur permettre de se saisir de tout le potentiel du progrès technologique pour la création d'emplois, tout en parant aux risques que la technologie, y compris la gestion algorithmique, peut faire peser sur la réalisation de conditions de travail décentes et en assurant la cybersécurité et la protection des données, et d'agir pour réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
21. Renforcer les capacités et les orientations pour le financement des objectifs des politiques de l'emploi.

B. Assurer un environnement propice à des entreprises plus durables et productives

22. Mettre davantage l'accent sur le soutien à la continuité de l'activité et sur la nécessité d'assurer un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et

moyennes entreprises, conformément aux conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007.

23. Aider les entreprises à créer des emplois décents et à accroître la productivité grâce à des travaux de recherche, à des conseils stratégiques et à des activités de renforcement des capacités, notamment dans le domaine des écosystèmes de productivité.
24. Soutenir le développement de l'entrepreneuriat et le renforcer en supprimant les obstacles et en prenant des mesures d'incitation ciblées pour stimuler l'innovation et la création d'emplois décents.
25. Aider les entreprises à réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par la promotion de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation.

C. Assurer de meilleures protections aux travailleurs et la qualité de l'emploi, et lutter contre les inégalités

26. Renforcer l'appui technique prêté aux mandants, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, pour les aider à améliorer la qualité de l'emploi et à assurer une protection adéquate aux travailleurs, y compris en ce qui concerne les droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la sécurité et la santé au travail, et la limitation de la durée du travail, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et aux autres instruments pertinents.
27. Aider les États Membres à définir et à appliquer une approche pluridimensionnelle en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en déterminant les causes profondes de l'informalité et en s'attaquant à ses multiples facteurs, conformément à la recommandation no 204.
28. Intégrer les politiques en matière d'emploi et de protection sociale, eu égard aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (2021), en vue d'atteindre les objectifs fixés par le Secrétaire général de l'ONU dans le cadre de son initiative dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.
29. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes (2020-2030) afin d'aider les pays, notamment, à mettre à exécution des politiques en faveur de l'emploi des jeunes qui tiennent compte des considérations de genre, et renforcer les partenariats multipartites mondiaux, en prêtant une attention particulière aux jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation.
30. Aider les États Membres à garantir le droit à une éducation de qualité et à promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en remédiant aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences par un renforcement des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, et en améliorant l'employabilité, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (2021).
31. Aider les États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail, à moderniser les services publics de l'emploi et à renforcer leurs capacités, et à tirer parti des possibilités de collaboration, le cas échéant, tout en tenant compte du rôle

complémentaire que peuvent jouer les agences d'emploi privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées, conformément à la convention n° 181.

32. Aider les États Membres dans l'action qu'ils mènent pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en faisant connaître les bonnes pratiques permettant d'améliorer les modalités de télétravail, tout en garantissant la protection des travailleurs.
33. Mettre davantage l'accent sur la lutte contre les inégalités, notamment salariales, et la discrimination sous toutes ses formes, y compris la discrimination fondée sur des motifs multiples ou la discrimination croisée sur le marché du travail, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail (2021).
34. Élaborer le corpus des données factuelles et des orientations pour promouvoir des marchés du travail inclusifs et des programmes plus efficaces en faveur de l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des travailleurs informels, des travailleurs migrants et d'autres groupes vulnérables.
35. Promouvoir des politiques efficaces et recenser les bonnes pratiques concernant le travail décent des personnes en situation de handicap, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, y compris les mesures d'incitation financière et d'assistance prises, les aménagements raisonnables apportés aux lieux de travail et, selon le cas, l'utilisation de quotas ou d'objectifs pour accroître la participation sur le marché du travail, tels qu'établis d'un commun accord entre les partenaires sociaux.
36. Aider les États Membres, en particulier ceux touchés par une catastrophe ou un conflit, à promouvoir les investissements à forte intensité d'emploi, notamment au moyen de programmes d'emploi publics.

D. Action normative

37. Renforcer constamment les actions normatives, notamment celles visant à promouvoir plus avant la ratification et l'application effective de toutes les normes internationales du travail pertinentes.
38. Fournir un appui dans le cadre des campagnes liées aux normes et des activités de renforcement des capacités des mandants concernant toutes les normes internationales du travail pertinentes, y compris celles énumérées au point 8.

E. Renforcer l'appui à la mise en œuvre grâce à une assistance technique plus adaptée, au développement des connaissances et à des partenariats

39. Intensifier les activités de conseil stratégique compte tenu des priorités des États Membres, notamment dans le cadre de la coopération pour le développement et des dispositifs d'appui technique.
40. Encourager le dialogue et la coordination concernant les politiques au sein de l'administration publique et avec les partenaires sociaux.
41. Mettre au point de nouveaux outils innovants permettant d'effectuer des analyses d'impact sur l'emploi et des diagnostics, et de mener des activités de suivi et d'évaluation, de manière réactive et opportune.

42. Soutenir les États Membres dans leurs interventions face aux crises, y compris en procédant à des évaluations rapides des besoins en cas de conflit ou de catastrophe, et renforcer le rôle joué par les partenaires sociaux dans la promotion de la paix et de la résilience.
43. Aider les États Membres à effectuer des évaluations de l'impact sur l'emploi des politiques menées et des investissements réalisés.
44. Développer les connaissances sur les questions nouvelles ou qui se profilent, en particulier sur celles mentionnées ci-dessus, notamment par la publication annuelle d'un rapport phare sur le dialogue social, conformément aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (2018), allouer les ressources financières nécessaires à cette fin et améliorer la diffusion des travaux de recherche à l'aide de plateformes intégrées et de bases de données sur les statistiques et les politiques, notamment en ce qui concerne les conventions collectives et les mesures prises en réaction aux crises.

F. Renforcer la cohérence des politiques et les activités de sensibilisation à l'échelle mondiale

45. L'OIT doit jouer un rôle de premier plan à l'échelle mondiale en matière de politiques de l'emploi, tout en renforçant la coopération avec les organisations et les processus multilatéraux et régionaux pertinents, en s'attachant à:
 - a) Renforcer la collaboration avec les institutions financières internationales et les partenaires de développement pour amplifier les effets de leurs opérations sur l'emploi et améliorer la cohérence des politiques.
 - b) Contribuer à une meilleure compréhension des salaires de subsistance en procédant à des recherches revues par des pairs sur les notions et les estimations y afférentes, et en prêtant une assistance aux États Membres, à la demande.
 - c) Promouvoir au sein du système multilatéral des politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et d'investissement qui favorisent l'emploi et tiennent compte des considérations de genre.
 - d) Renforcer la collaboration avec les organisations multilatérales et régionales aux fins de l'élaboration et de l'exécution de stratégies de financement en faveur de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi dans les États Membres, dans le contexte de la mise en œuvre de l'initiative de l'ONU dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.
 - e) Promouvoir la coopération internationale afin qu'un appui technique et financier soit apporté aux pays en développement qui en font la demande.
 - f) Faire progresser la recherche et les outils d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques de l'emploi et associer les organisations multilatérales et régionales à la réalisation des résultats stratégiques.
 - g) Faciliter l'apprentissage par les pairs entre États Membres.



► **Compte rendu des travaux 6B(Rev.1)**

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 25 juillet 2022

Cinquième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

Rapport de la Commission chargée de la discussion récurrente:
Emploi

Table des matières

	Page
Introduction	3
Déclarations liminaires et examen du point 1 pour discussion	3
Examen du point 2 pour discussion	20
Examen du point 3 pour discussion	27
Approbation du projet de résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi	96
Observations finales	96

Introduction

1. La Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi, instituée par la Conférence à sa première séance le 30 mai 2022, était initialement composée de 209 membres (107 représentants des gouvernements, 27 membres employeurs et 75 membres travailleurs).
2. La commission a élu son bureau comme suit:

Président: M. Cesar Gomez Ruiloba (représentant du gouvernement, Panama) à la première séance

Vice-présidents: M. Chariton Kyriazis (membre employeur, Grèce) et M. Plamen Dimitrov (membre travailleur, Bulgarie) à la première séance

3. À sa quatrième séance, la commission a élu:

Rapporteur: M. Chad Blackman (représentant du gouvernement, Barbade)

4. À ses quatrième et cinquième séances, la commission a désigné un groupe de rédaction composé de sept représentants des gouvernements, huit membres employeurs et huit membres travailleurs; les gouvernements ont en outre désigné six observateurs, et le groupe des employeurs, huit observateurs.
5. La commission a tenu 14 séances.
6. La commission était saisie du rapport V intitulé *Faire face à la crise et favoriser un développement inclusif et durable grâce à une nouvelle génération de politiques globales en faveur de l'emploi*, établi par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en vue d'une discussion générale sur la cinquième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur la justice sociale).

Déclarations liminaires et examen du point 1 pour discussion

7. Le président exhorte la commission à saisir l'occasion unique qui lui est offerte de fournir des orientations stratégiques à l'OIT et à ses partenaires sociaux et à montrer la voie à suivre en matière d'emploi. Il souligne que cette discussion se tient à un moment charnière pour le monde du travail, qui est secoué par de multiples crises. Les écarts en matière d'emploi se creusent alors qu'il ne reste plus que huit ans pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, que le monde est pourtant loin d'avoir atteints, notamment ceux liés au travail décent. Une reprise durable et inclusive est nécessaire, comme l'indique l'Appel mondial à l'action lancé par l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (Appel mondial à l'action). Les économies devront être plus inclusives et plus résilientes et s'attaquer à la transformation structurelle et au changement climatique, comme le prévoit la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire). Les politiques adoptées à la suite des conséquences économiques et sociales de la pandémie ont permis de maintenir les gens au travail, d'organiser la protection sociale et de sauver des entreprises, garantissant ainsi la stabilité. Néanmoins, ces réponses politiques sans précédent ont révélé des écarts de

développement au sein des pays et entre eux. Des solutions spécifiques doivent être trouvées pour chaque pays en tenant compte des différents contextes nationaux. L'OIT est là pour promouvoir l'emploi, fermement ancrée dans les normes internationales du travail et le tripartisme. L'orateur conclut en citant le rapport sur la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi: «Le plein emploi productif, librement choisi et décent est un objectif nécessaire et réalisable».

8. Le représentant adjoint du Secrétaire général (Directeur, Département des politiques de l'emploi), présente le rapport de l'OIT. Il rappelle les précédentes discussions récurrentes sur l'emploi qui ont été tenues en 2010, au lendemain de la grande récession, et en 2014, sur fond de ralentissement économique mondial, quand l'heure était aux mesures d'austérité et de consolidation budgétaire dans de nombreux pays et que d'importants déficits d'emploi étaient à déplorer. La présente discussion récurrente sur l'emploi a lieu dans le sillage de la publication du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT, qui engage cette dernière à s'attaquer aux inégalités, au changement climatique et à la révolution numérique. L'Appel mondial à l'action qui a suivi montre le chemin vers une plus grande résilience économique face aux crises futures.
9. La discussion de la commission se déroule à un moment où le monde se heurte à de multiples défis, dont l'un consiste à surmonter la crise du COVID-19, à laquelle ceux qui étaient déjà laissés pour compte paient le plus lourd tribut. Dans la dernière édition de l'«Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail – Neuvième édition», il est noté que le nombre d'heures travaillées a diminué au cours du dernier trimestre et reste inférieur de 3,8 pour cent aux niveaux d'avant la crise, avec un déficit de 112 millions d'emplois équivalents temps plein. La hausse de l'inflation et les perturbations des chaînes d'approvisionnement s'accroissent parallèlement aux instabilités géopolitiques. Les inégalités entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci se creusent. Pour relever les défis associés à l'avenir du travail, il faut créer des opportunités et renforcer la paix et la résilience. Les politiques de l'emploi ont aidé et aideront encore à relever les défis et à créer des marchés du travail résilients, inclusifs et durables. Le rapport conclut que les politiques de l'emploi sont importantes et efficaces, mais seulement lorsqu'elles sont conçues et mises en œuvre à bon escient.
10. Les politiques de l'emploi devraient: être ancrées dans le dialogue social, soutenues par des institutions solides et fondées sur les normes internationales du travail; être établies sur des données probantes et bien étayées par de solides systèmes d'information sur le marché du travail et des évaluations fiables de l'impact des interventions; être coordonnées entre tous les ministères concernés, les travailleurs et les employeurs; et être souples et adaptées à toutes les circonstances. Elles devraient: prévoir des mesures bien ordonnées et s'aligner sur tous les domaines d'action pertinents, y compris les mesures de protection sociale; bénéficier de l'utilisation de nouvelles technologies, mais aussi de technologies locales et appropriées; tenir compte des questions liées à l'offre et à la demande ainsi que de la quantité et de la qualité de l'emploi; accorder plus d'attention au soutien à la transition vers l'économie formelle; et venir en aide aux plus vulnérables comme les jeunes et les travailleurs des secteurs les plus durement touchés, notamment les petites et moyennes entreprises (PME). Il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux politiques macroéconomiques axées sur l'emploi, à la prise en considération de la dimension de genre, à une transition juste et à la numérisation, tout en tenant compte des réalités démographiques. Des budgets favorables à l'emploi et un financement durable faisant appel à des ressources tant nationales que multilatérales seraient nécessaires, en particulier dans les pays dont les capacités budgétaires sont limitées. Ces éléments contribueraient à former la nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi. Les cadres pour les politiques de l'emploi devraient être centrés sur l'humain et inclure un

processus de transformation structurelle inclusif pour le travail décent, un processus qui crée également les conditions propices pour que les travailleurs et les employeurs soient bien accompagnés et soutenus dans leurs besoins. L'OIT doit renforcer son rôle de chef de file dans le domaine des politiques de l'emploi et aider les pays à se doter à cet égard de cadres inclusifs et tenant compte des considérations de genre qui fassent la différence.

11. Le vice-président employeur rappelle que l'objectif de la discussion récurrente – qui fait suite à la Déclaration sur la justice sociale – n'est pas de répéter ou de rouvrir une discussion de politique générale. Il s'agit plutôt de fournir des orientations éclairées et fondées sur des données probantes pour que le Bureau puisse élaborer un plan d'action pour les années à venir. Il est indispensable de soutenir plus efficacement les Membres de l'OIT par des actions concrètes. Cela est particulièrement crucial au lendemain de la crise du COVID-19, avec des facteurs de risque supplémentaires qui ont un impact sur l'emploi, notamment une forte augmentation des prix des produits de base et de l'énergie, des taux d'inflation élevés, le resserrement de la politique monétaire, une marge de manœuvre budgétaire limitée, une croissance économique lente et des mesures mal conçues en matière de changement climatique.
12. Malgré le rapport complet préparé pour la discussion, les points proposés pour la discussion négligent le rôle du secteur privé en tant que source principale de création d'emplois et le besoin crucial d'environnements favorables aux entreprises, comme indiqué dans le corps du rapport. Le plein emploi productif ne peut être atteint que si les entreprises prospèrent et si les politiques favorisent l'entrepreneuriat, l'innovation, la productivité et l'inclusion. Il est urgent d'évaluer l'efficacité des réponses apportées à ce jour et d'envisager les options futures, ce qui permettrait d'améliorer les priorités des programmes en fonction de la bonne ou mauvaise mise en œuvre des politiques locales et mondiales. Cela est particulièrement important dans le contexte des nouvelles réalités du travail, qui exigent souvent une action différente et plus nuancée.
13. Malgré des progrès globaux significatifs, la reprise au sortir de la pandémie de COVID-19 reste inégale. L'instabilité des marchés, la hausse de la dette mondiale et des taux d'intérêt ainsi qu'une atmosphère d'incertitude autour des risques de stagflation pourraient gravement entraver les investissements susceptibles de promouvoir la croissance des entreprises et l'emploi. Dans ce contexte, les politiques actives du marché du travail peuvent jouer un rôle important, car elles aident les travailleurs déplacés à trouver plus rapidement un emploi et facilitent la mise en correspondance des demandeurs d'emploi et des nouvelles possibilités d'emploi. Si la reprise économique a dépassé les prévisions initiales, c'est principalement le résultat de mesures de politique économique audacieuses et coordonnées adoptées au niveau national. Il est important d'évaluer non seulement l'impact de ces mesures, mais aussi leur viabilité à moyen et long terme. Le rôle joué par les partenaires sociaux dans l'adaptation de ces mesures mérite également d'être évalué.
14. L'informalité reste une menace majeure pour la création d'emplois décents et une protection sociale adéquate. Les taux élevés d'informalité sapent les efforts déployés pour fournir des emplois décents et rendent la protection sociale et d'autres mesures non viables. La pandémie a encore confirmé la fragilité du secteur informel et la nécessité de redoubler d'efforts pour promouvoir la formalisation. L'OIT a un rôle clé à jouer en soutenant les Membres et en mobilisant les contributions des partenaires sociaux à cette fin. En outre, il est possible de tirer parti de diverses formes d'emploi, de l'économie des plateformes et de l'entrepreneuriat pour favoriser les transitions professionnelles dans le contexte du travail décent.

15. En ce qui concerne les compétences, l'employabilité et l'éducation, des stratégies nationales efficaces d'activation du marché du travail sont cruciales. L'expérience récente a montré que l'inadéquation des compétences sur le marché du travail était l'une des raisons des mauvaises tendances de l'emploi. Les compétences demandées par les employeurs n'étaient pas disponibles en raison de la faiblesse, de l'obsolescence ou de l'inadaptation des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels aux besoins du marché du travail. L'incapacité à diagnostiquer et à combler ces lacunes est susceptible d'entraîner une faible croissance de l'emploi. Il est important de tirer parti du rôle des agences de l'emploi privées ou publiques et d'assurer la coordination entre elles et avec les partenaires sociaux.
16. La numérisation et l'utilisation des nouvelles technologies sont souvent considérées comme des perturbateurs, mais elles sont aussi un moteur essentiel de la croissance économique à long terme et ont beaucoup contribué à la reprise, en offrant de nouvelles possibilités dans le monde entier et en promettant une croissance accrue de la productivité et une amélioration du bien-être de tous. Les technologies numériques améliorent les moyens de subsistance de diverses manières et peuvent créer des possibilités d'emploi formel. La pandémie a modifié les modes de socialisation et de traitement des problèmes de santé et a donné naissance à diverses modalités de travail qui ont aidé de nombreuses personnes pendant la crise. Les technologies numériques offrent une certaine souplesse dans les modalités de travail et peuvent aider à surmonter les contraintes de mobilité et à combattre les normes restrictives liées au genre. Pour mettre à profit le potentiel existant sur le marché du travail, il faut s'attaquer aux perspectives d'emploi limitées des groupes moins représentés, tels que les femmes, les migrants ou les travailleurs en situation de handicap. Pour que l'économie numérique devienne un outil d'autonomisation et de développement, il est également important d'envisager des politiques qui contribuent à supprimer les obstacles à l'innovation et à l'entrepreneuriat et de faciliter l'accès de tous aux technologies. Dans le même temps, des cadres réglementaires appropriés devront aborder les questions de concurrence. Une attention particulière devra être accordée à l'adaptation des cadres réglementaires et à la résolution des problèmes résultant d'une convergence accrue des réseaux et des services dans l'économie numérique. Il est essentiel de s'appuyer sur une réglementation favorable à l'innovation pour promouvoir les nouvelles industries et la transformation structurelle, ainsi que les entreprises très axées sur le numérique qui peuvent créer davantage d'emplois.
17. Le commerce international est souvent vu sous un mauvais jour; pourtant il a joué un rôle déterminant dans le processus de développement de nombreux pays en permettant l'intégration dans l'économie mondiale et l'élévation du niveau de vie. En tant que moteur de la croissance économique et du développement, le commerce a contribué à réduire les inégalités de revenus entre les pays, notamment en comblant les écarts de revenus par habitant entre les pays avancés et les pays en développement. Encourager le commerce et veiller à ce que les avantages apportés par le commerce international deviennent plus inclusifs et répondent aux ODD est vital au lendemain de la pandémie de COVID-19. Le renforcement d'un système commercial fondé sur des règles, la suppression des obstacles au commerce, la résolution des contraintes d'approvisionnement au niveau mondial et la promotion d'une concurrence loyale et de la transparence sont nécessaires pour aider le commerce mondial à se redresser et permettre à davantage de pays d'avoir des emplois plus productifs et décents.
18. Le vieillissement de la population bouleverse déjà les systèmes économiques et sociaux de nombreux pays. Si les gouvernements ne sont pas en mesure d'adapter leurs politiques d'emploi, sociales et d'immigration, le vieillissement des sociétés menacera le potentiel de croissance de nombreuses économies, aura de graves conséquences sur l'offre de travailleurs qualifiés et entamera la stabilité des systèmes de sécurité sociale. Les domaines d'action sont

les suivants: participation accrue des travailleurs âgés, des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés au marché du travail; élaboration de systèmes de retraite privés fondés sur l'assurance; et immigration de travailleurs qualifiés. Il est essentiel que ces actions soient mises en œuvre conjointement. Dans le même temps, d'autres pays et régions sont confrontés à des défis opposés. En Afrique, plus d'un million de jeunes entrent sur le marché du travail chaque mois, soumettant les marchés du travail fragiles à une pression intense. Les entreprises naissantes et les jeunes entrepreneurs ont un rôle clé à jouer dans la création d'emplois et d'opportunités pour les jeunes, ainsi que dans la création d'emplois. Dans ce contexte, il est essentiel de créer un environnement favorable aux entreprises et à l'entrepreneuriat.

19. Le changement climatique fait déjà sentir ses effets sur les marchés du travail: selon la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), il y a 1,47 milliard d'emplois qui dépendent d'un climat stable. Toutefois, l'impact réel sur les emplois et le travail dépend également des réglementations et des politiques. L'impact sur l'emploi varie également selon les secteurs et les régions, car l'intensité de leurs activités et de leurs émissions est différente. Il est donc crucial d'élaborer des politiques d'atténuation et d'adaptation en consultation avec les organisations d'employeurs afin de minimiser les perturbations du marché du travail et de les adapter aux contextes nationaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront besoin d'un soutien accru de la part des gouvernements et de la communauté internationale pour développer des capacités et une expertise ciblée sur les politiques vertes. Le soutien de l'OIT à cet égard reste essentiel.
20. Le dialogue social devrait aussi viser à favoriser une approche commune sur la nécessité de mettre en place des cadres favorables. Les politiques et les réglementations en matière d'emploi doivent être testées pour vérifier leur impact réel sur la création d'emplois décents. Une mauvaise conception des politiques peut gravement entraver la création et le développement des entreprises. La bonne combinaison de politiques ne peut être mise en œuvre que par le dialogue social.
21. En conclusion, la nature changeante du travail exige une nouvelle réflexion pour garantir des cadres favorables à la création d'emplois décents. Un dialogue social efficace et une bonne gouvernance sont essentiels pour apporter des réponses politiques cohérentes et adaptées aux réalités du moment, plutôt que de protéger les travailleurs du changement. Préparer les travailleurs au changement les aide à tirer parti des transitions professionnelles et à renforcer leur employabilité. De même, les cadres politiques devraient encourager les entreprises à créer des emplois et permettre aux entrepreneurs de prospérer.
22. Le vice-président travailleur remercie l'OIT pour son rapport circonstancié qui témoigne des compétences et du degré d'excellence de l'OIT dans le domaine de l'emploi, domaine dans lequel l'Organisation joue un rôle primordial au niveau international. La discussion récurrente intervient à un moment critique. Il fait observer que les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 sur les emplois et les revenus vont encore s'exercer durablement. L'«Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail – Neuvième édition» présente des chiffres très inquiétants – un déficit de 112 millions d'emplois à temps plein par rapport au niveau enregistré avant la crise – et note que la reprise du marché mondial du travail subit un brutal coup de frein. L'objectif 8, à savoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous, est loin d'être atteint. La pandémie n'a pas eu les mêmes conséquences pour tous les travailleurs et a exacerbé les inégalités qui existaient avant la pandémie. Les femmes, les jeunes et les travailleurs occupant des emplois informels, précaires et atypiques ont ainsi été beaucoup plus gravement touchés que les autres par les pertes d'emplois et de revenus, tout en étant nettement moins bien protégés au niveau de l'aide au chômage et des autres formes de protection sociale. La pandémie risque de ralentir la lutte contre la pauvreté et les inégalités à

l'échelle mondiale au cours des dix prochaines années, et ce ralentissement pourrait se prolonger pendant trente ans dans certains pays.

23. La crise a également mis en évidence de fortes inégalités entre les pays pour ce qui est de leur capacité à préserver les emplois et les revenus. Nombre de pays riches ont été en mesure de mettre en place des mesures d'urgence, comme les systèmes de subvention salariale, pour assurer la préservation des emplois. Ils ont également pu relever le niveau des allocations de chômage, renforcer les programmes d'aide au revenu et associer ces initiatives à des mesures de relance budgétaire. Il est rare que les pays en développement disposent quant à eux des capacités budgétaires nécessaires pour engager une action de ce type. S'agissant des mesures de relance budgétaire destinées à redresser l'économie et le marché du travail, l'OIT a estimé que cette disparité se chiffrait à quelque 982 milliards de dollars des États-Unis) pour les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Un tel écart compromet encore davantage les efforts collectifs visant à inverser la courbe des pertes d'emplois dues à la crise et à réaliser l'objectif de l'initiative des Nations Unies dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, qui est de créer 400 millions d'emplois.
24. S'ajoutent à la pandémie de COVID-19 les problèmes et inégalités d'ordre structurel liés à l'emploi qu'il est impératif de traiter de toute urgence: le changement climatique, l'évolution technologique, les défis démographiques et la transformation de la nature de la mondialisation elle-même. Les travailleurs sont très préoccupés par la disponibilité et la qualité des emplois. Les objectifs touchant au plein emploi, à l'emploi librement choisi et au travail décent fondé sur des normes doivent constituer le fil conducteur de la discussion. Depuis la dernière crise, l'insécurité de l'emploi s'est aggravée, et les formes de travail précaires et atypiques – travail via des plateformes, travail économiquement dépendant, travail à horaires flexibles par exemple – se sont multipliées. Il faut également tenir compte de l'inquiétant problème des contrats imposant une durée de travail excessive.
25. Ces tendances, qui augurent selon d'aucuns de «l'avenir du travail», ne sauraient en aucun cas être considérées comme «naturelles». Elles se sont développées à la faveur d'une réglementation inappropriée, parfois destructrice, notamment l'affaiblissement de la protection de l'emploi, l'introduction d'incitations à l'embauche de travailleurs sous contrats précaires et la décentralisation de la négociation collective. L'augmentation de la pauvreté des travailleurs et les tendances à long terme de salaires faibles et stagnants suscitent de vives inquiétudes. Les salaires minima restent largement insuffisants et ne permettent pas de garantir un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles et, selon le BIT, 266 millions de personnes dans le monde se voient refuser tout simplement un salaire minimum. Les salaires ne sont en outre pas en phase avec l'évolution de la productivité, et la part du revenu du travail dans le produit intérieur brut (PIB) continue de baisser, les travailleurs ne parvenant pas à obtenir une part équitable de la valeur ajoutée née de leur travail.
26. La hausse de l'inflation et la flambée des prix des denrées alimentaires et de l'énergie provoquée par la guerre en Ukraine érodent encore la valeur des salaires réels et conduisent à une aggravation de la vulnérabilité économique. Le bas niveau et la stagnation des salaires, qui contribuent non seulement à l'accroissement de la pauvreté et de la vulnérabilité mais aussi à la baisse de la demande globale, constituent une menace pour la croissance économique et le développement durables.
27. Le désespoir économique, alimenté par les bas salaires et les possibilités limitées d'accéder à un emploi de qualité, contribue également à l'émigration généralisée dans de nombreux pays.

28. Le problème de l'informalité persiste, avec 1,6 milliard de travailleurs – soit plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale – au sein de l'économie informelle, privés des droits et protections fondamentales et travaillant en dehors de l'état de droit. La mondialisation et la montée en puissance des chaînes d'approvisionnement mondiales facilitent le «dumping social» et permettent aux entreprises de s'affranchir de leurs responsabilités dans les pays où les salaires et les coûts du travail sont peu élevés. Cette course au moins-disant est alimentée par une réglementation déficiente des activités commerciales qui fait bon marché des normes du travail.
29. Les inégalités sur le marché du travail – notamment l'augmentation des inégalités salariales, mais aussi les inégalités entre les groupes – sont également très préoccupantes. Malgré les progrès accomplis dans certains pays au cours des dernières décennies, les femmes restent largement sous-représentées sur le marché du travail et surreprésentées dans les emplois mal rémunérés, précaires et informels. Les causes sous-jacentes de ces inégalités sont nombreuses et interdépendantes: discrimination persistante, partage inégal des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes, manque d'accès à des services publics de soins adéquats et abordables pour les enfants et les autres membres de la famille, ségrégation sectorielle, sous-évaluation des emplois dits «féminins», violence et harcèlement dans le monde du travail. Ces inégalités entre hommes et femmes se croisent fréquemment avec celles qui sont liées à la race ou à l'origine ethnique, au statut migratoire, au statut d'autochtone, à l'âge et à d'autres catégories sociales, d'où le chevauchement et le renforcement des préjugés qui en résultent. Il est essentiel de s'attaquer à la discrimination sous toutes ses formes, de remédier à la ségrégation sectorielle, d'investir dans le domaine des soins et de lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes pour faire en sorte que les marchés soient accessibles à tous, dans le cadre d'une approche résolument intersectionnelle.
30. Les perspectives des jeunes en ce qui concerne l'emploi constituent un autre sujet de préoccupation: un jeune sur cinq environ est sans emploi et ne suit ni études ni formation. Autre motif d'inquiétude: les emplois de mauvaise qualité (travail temporaire et formes atypiques d'emploi constituant à cet égard la norme) qui échoient aux jeunes. Qui plus est, la rémunération des emplois, apprentissages et stages destinés aux jeunes est inférieure au salaire minimum dans de nombreux pays, ce qui rend l'emploi encore moins attrayant et aggrave la vulnérabilité économique des jeunes travailleurs.
31. La crise climatique vient s'ajouter à tous les problèmes mentionnés plus haut: le réchauffement de la planète et l'augmentation du nombre de phénomènes météorologiques extrêmes pèsent déjà lourdement sur les emplois et les moyens de subsistance. Des transformations structurelles majeures sont nécessaires pour enrayer le changement climatique et promouvoir une transition vers une économie à faible émission de carbone – ce qui aura inévitablement un retentissement sur les industries à forte émission de carbone et polluantes. Il est crucial pour les gouvernements et les partenaires sociaux d'œuvrer à une transition juste afin de garantir que personne n'est laissé pour compte.
32. L'évolution technologique, y compris la numérisation et l'automatisation, concourt elle aussi à la transformation des marchés du travail. L'automatisation peut être à la fois créatrice et destructrice d'emplois. Il est en outre crucial de veiller à ce que les emplois numériques soient des emplois décents. Les nouvelles technologies permettent de proposer aux travailleurs davantage de flexibilité, grâce notamment au télétravail. Ce dernier a également permis à de nombreux travailleurs de continuer à travailler malgré les fermetures des lieux de travail décrétées pendant la pandémie. Si le télétravail présente de nombreux avantages, notamment en permettant aux travailleurs de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée, il peut

également être à l'origine de dysfonctionnements et provoquer d'importantes tensions, à moins que les travailleurs ne bénéficient d'un droit à la déconnexion. Il importe que l'évolution technologique s'accompagne d'une mise à jour de la réglementation du marché du travail et de la garantie que les travailleurs, dans toute leur diversité, sont protégés et soutenus.

33. Il faut tenter de lever les obstacles qui empêchent l'accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité, qui compromettent la capacité des travailleurs à faire face et à s'adapter à l'évolution technologique et aux autres changements structurels en cours sur le marché du travail.
34. Il convient de combler les déficits de couverture en matière de protection sociale, et les systèmes de protection sociale doivent assurer une aide adéquate, malgré les problèmes de viabilité à long terme qui découlent du vieillissement des populations. L'adéquation de ces systèmes ou la couverture assurée n'ont pas à être sacrifiées à des considérations de viabilité. Les gouvernements pourraient ménager une marge de manœuvre budgétaire et augmenter leurs recettes de manière équitable, en augmentant les taux d'imposition progressive, en luttant contre l'évasion fiscale et en veillant à ce que les employeurs assument leur part des cotisations de sécurité sociale.
35. La déréglementation et la flexibilisation du marché du travail ne sauraient à aucun moment être considérées comme les composantes d'un programme de création d'emplois: pour l'heure, elles n'ont donné aucun résultat et n'ont fait qu'accroître la vulnérabilité et aggraver les inégalités. Il est nécessaire de mettre en œuvre la panoplie complète de politiques qui a été négociée en 2014. Il y a notamment lieu d'accorder davantage d'attention à la politique macroéconomique et industrielle destinée à soutenir le plein emploi productif et une transition juste vers des industries vertes et numériques. Le bas niveau et la stagnation des salaires et l'aggravation des inégalités salariales doivent être combattus grâce à un salaire minimum vital (*minimum living wage*) et à la négociation collective, et les cadres pour les politiques de l'emploi doivent être inclusifs afin que personne ne soit laissé pour compte.
36. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, rappelle l'importance du cycle de discussions récurrentes consacrées à l'objectif stratégique de l'emploi, notamment dans un contexte marqué par les effets dévastateurs de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, les jeunes les femmes et les personnes en situation de handicap, et en particulier par les problèmes liés à la transition vers la formalité, à la faible productivité, aux inégalités et à la discrimination dans le monde du travail, à la sensibilisation aux questions de genre, aux mécanismes de coordination des politiques et à l'apprentissage tout au long de la vie. Il faut rappeler que les inégalités et les difficultés financières qui ont touché les ménages économiquement vulnérables ont notamment entraîné la fermeture de PME. Il est urgent de prendre des mesures à grande échelle qui s'inscrivent dans le droit fil de l'Appel mondial à l'action et d'augmenter considérablement les ressources budgétaires des services publics de l'emploi afin d'améliorer les perspectives des femmes et des jeunes en matière d'emploi.
37. Le groupe de l'Afrique se dit attaché à la recherche de stratégies de croissance inclusive et de développement durable en faveur de la création d'emplois décents et d'opportunités pour tous, autant d'objectifs qui sont ancrés dans l'Agenda 2063 de l'Union africaine – qui place les femmes et les jeunes au cœur du développement du continent – et qui sont réaffirmés par la Déclaration d'Abidjan.
38. Le groupe de l'Afrique rappelle l'importance des politiques nationales de l'emploi, outils stratégiques qui ont fait leurs preuves lorsqu'il s'agit d'atteindre les objectifs poursuivis en matière d'emploi, mais aussi de répondre aux situations de crise ou de conflit. Le Bureau est

invité à continuer de fournir un soutien aux pays pour l'élaboration et l'adoption de politiques nationales de l'emploi, ainsi que pour la mise en œuvre des plans d'action concrets mis au point sur la base de ces politiques. Ces mesures doivent se fonder sur un dialogue social inclusif et tenir compte des enjeux actuels, comme le changement climatique et les évolutions technologiques et démographiques, et comporter des politiques en faveur des femmes, des jeunes et des personnes en situation de handicap.

39. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, indique que la République de Türkiye, la Macédoine du Nord, l'Albanie, la Norvège et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Se référant au premier point proposé pour la discussion, il note que, afin de donner à tous davantage de moyens de tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, il convient de prendre des mesures efficaces pour faciliter les phases de transition qui jalonnent la vie professionnelle. L'orateur songe notamment aux changements découlant de la transition verte, de la numérisation et des nouvelles modalités de travail, ainsi qu'aux défis posés par le vieillissement de la population, dont les effets varient entre zones rurales et zones urbaines. L'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et une sécurité sociale adéquate à chaque étape de la vie sont des facteurs qui favorisent une transformation structurelle inclusive. S'agissant de remédier aux déséquilibres observés entre les régions en matière d'emploi, l'orateur souligne l'importance de la formation et de la création de possibilités d'emploi dans les zones rurales. Quant à la recherche de solutions aux défis démographiques, il convient également de veiller à mettre en place des politiques d'aide à la famille efficaces, susceptibles d'avoir une incidence sur les taux de natalité et de contribuer de manière décisive au renforcement de l'égalité (notamment de l'égalité des chances) entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.
40. Le lien entre commerce, environnement et marchés du travail est complexe. Des tensions se manifestent aujourd'hui au niveau mondial au sujet des nouvelles technologies, de la nécessité de réorganiser les chaînes d'approvisionnement mondiales et d'une question qu'il importe de ne pas négliger, celle de la sécurité et la santé au travail (SST). Il faut également prévoir des niveaux d'investissement qui permettent de remédier aux déficits, inadéquations et inégalités de compétences. Il importe par ailleurs de tenter de combler les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, pratiques en recrudescence dans de nombreux secteurs de l'économie. L'orateur lance un appel pressant en faveur de la mise en œuvre de l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants qui a été adopté récemment.
41. Le représentant du gouvernement de la France préconise l'élaboration de politiques de l'emploi qui tiennent compte des questions de genre et ciblent essentiellement les groupes défavorisés comme les femmes, les jeunes (notamment ceux qui sont sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation), les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les réfugiés, les migrants en âge de travailler et les minorités ethniques. Il conviendrait en outre de repenser les politiques de manière à assurer une meilleure insertion des travailleurs informels sur les marchés du travail et à faciliter leur transition vers l'économie formelle. Il faut mettre au point un ensemble de conclusions orientées vers l'action pour guider et encourager l'OIT dans les efforts qu'elle déploie pour faire face à la crise et favoriser un développement inclusif et durable, en s'appuyant sur une nouvelle génération de politiques globales pour l'emploi. L'orateur rappelle également l'importance des normes internationales du travail, de leur ratification et de leur mise en œuvre effective.
42. Le représentant du gouvernement de la Barbade, s'exprimant au nom de la Communauté des Caraïbes (CARICOM), reconnaît que, avec l'avènement de la technologie, le monde du travail

n'est plus confiné à une juridiction ou à un espace physique spécifiques et est devenu omniprésent, dès lors qu'une connexion au monde virtuel est possible. Les conséquences de cette mutation sont plus lourdes encore pour les nombreux pays souffrant de vulnérabilités intrinsèques, en particulier ceux du monde en développement, qui pâtissent de niveaux d'endettement élevés, d'investissements étrangers et locaux limités, des répercussions de la crise actuelle du COVID-19 et des problèmes que le changement climatique entraîne dans le monde du travail. Dans ce contexte, la CARICOM estime que c'est à l'OIT, en raison de sa structure tripartite singulière et du rôle qu'elle joue dans le système multilatéral au sein des Nations Unies, qu'il incombe de montrer la voie et de définir des orientations stratégiques ambitieuses et visionnaires dans le domaine de l'emploi.

43. L'orateur lance un appel en faveur du renforcement de la collaboration stratégique avec les autres entités du système multilatéral, au-delà des partenaires traditionnels de l'OIT, notamment avec l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'objectif à cet égard étant de remédier à de nombreux déficits structurels, dont le manque d'infrastructures technologiques nécessaires pour permettre aux nations d'accroître la compétitivité de leur main-d'œuvre et d'investir dans les compétences numériques. L'intervenant estime que le défi le plus important à relever au cours des deux prochaines décennies est celui du changement climatique. Il invite également l'OIT à collaborer avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe (UNDRR), dans le cadre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), le but étant de constituer au niveau mondial une main-d'œuvre apte à faire face aux aléas climatiques. L'Organisation mondiale du commerce (OMC) et le Centre du commerce international (CCI) pourraient également être des partenaires de l'OIT et l'aider à prévenir les suppressions d'emplois ainsi qu'à garantir que les emplois du secteur du commerce sont accessibles à tous. L'orateur insiste sur la collaboration avec les institutions d'enseignement, qu'il juge cruciale pour préparer les citoyens, notamment les jeunes, à affronter l'avenir. L'OIT, guidée par ses mandants tripartites et en collaboration avec la communauté internationale, doit être le point d'ancrage des initiatives destinées à transformer les difficultés actuelles en chances à saisir.
44. La représentante du gouvernement de la Suède, s'exprimant au nom des représentants des gouvernements du groupe des pays nordiques (Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède), s'associe à la déclaration de l'UE et de ses États membres. Elle remercie l'OIT de son rapport très complet sur les politiques de l'emploi inclusives et durables adaptées aux changements de circonstances et affirme l'importance du dialogue social pour parvenir à un développement économique durable qui concilie les intérêts à la fois des employeurs et des travailleurs. La pandémie a révélé que la participation des partenaires sociaux est essentielle pour sortir de la crise et pour élaborer des politiques durables et inclusives en faveur de l'avenir du travail qui recueillent une forte adhésion, y compris parmi les femmes et d'autres catégories de travailleurs vulnérables. Les politiques de l'emploi devraient être ancrées dans le dialogue social et appuyées par des institutions solides. L'objectif principal du dialogue social est de faciliter la recherche d'un consensus et la participation démocratique des principaux acteurs du monde du travail.
45. S'agissant de l'agression commise par la Fédération de Russie contre l'Ukraine et de ses répercussions sur l'emploi inclusif et durable, outre un bilan humain qui ne cesse de s'alourdir et la destruction massive d'infrastructures, le conflit a également de graves conséquences à l'échelle mondiale. La triple crise – alimentaire, énergétique et financière – a entraîné un recul sur la voie de la réalisation des ODD, limitant les possibilités de subsistance et d'emploi décent partout dans le monde. L'agression contre l'Ukraine que continue de mener la Fédération de

Russie est totalement incompatible avec les buts et objectifs de l'Organisation et avec les principes auxquels ses Membres sont soumis.

46. Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela indique que, malgré les mesures coercitives unilatérales imposées à son pays et leurs répercussions sur les droits humains, l'emploi et la sécurité sociale, des progrès ont été accomplis vers une économie nationale plus diversifiée, plus durable et plus inclusive. Il se félicite notamment des nouvelles avancées en matière de technologie numérique et décrit les politiques nationales menées pour promouvoir l'entrepreneuriat dans le cadre de la réponse du pays à la crise du COVID-19 et des efforts de relance. Dans le cadre de l'Agenda économique bolivarien, plusieurs initiatives nationales ont été élaborées et mises en œuvre pour développer l'économie de services et accroître la participation des jeunes, des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs du secteur informel et des personnes en situation de handicap en favorisant leur inclusion financière et en leur facilitant l'accès aux capitaux. La mission Grand Chamba en faveur des jeunes a été mise en place pour garantir, promouvoir et renforcer l'appareil productif national. Les politiques financières ont été orientées vers l'accroissement des biens et services productifs de manière durable et vers la création de possibilités d'emploi pour favoriser la reprise, en ciblant notamment les plus vulnérables. L'orateur décrit la poursuite d'une croissance forte de l'économie vénézuélienne, qui repose essentiellement sur l'emploi.
47. Le représentant du gouvernement de la Belgique remercie l'OIT pour son rapport, qui nourrira les débats au sein de la commission. Il signale qu'il est important de mettre sur les travailleurs vulnérables sur le marché du travail – travailleurs les moins qualifiés, femmes, jeunes, migrants et travailleurs du secteur informel – et sur la nécessité tant de s'adapter aux effets négatifs de la crise et de mettre en place des systèmes de protection sociale pour tous. L'adoption de mesures macroéconomiques et financières appropriées, en accord avec des politiques de l'emploi conçues pour protéger les travailleurs, sera nécessaire pour renforcer les économies et les marchés du travail en cette période de crise. L'orateur souligne la nécessité de poursuivre les investissements dans la formation, les services de l'emploi et le développement des compétences, notamment dans le contexte du changement climatique et de la transformation numérique. Enfin, il fait observer que, si certains emplois sont amenés à disparaître, d'autres seront créés.
48. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique rappelle que les transitions historiques actuelles et passées ont des effets communs sur les travailleurs et les sociétés. Alors que certains groupes de travailleurs se heurtent à une diminution ou à une disparition des possibilités d'emploi, dans d'autres secteurs les transitions permettent d'accroître les perspectives sur le marché du travail. Les politiques nationales de l'emploi et les entreprises privées devraient garantir des possibilités de formation et d'éducation accessibles, viables et inclusives dans les secteurs à forte demande d'emploi. Il serait bon de coordonner les politiques du logement et celles de l'emploi. Il faudrait veiller à ce que les possibilités d'acquisition de compétences, de formation et d'éducation bénéficient en priorité à des groupes défavorisés issus de divers milieux, comme l'a fait le gouvernement des États-Unis ces dernières années, ainsi qu'aux travailleurs peu qualifiés et à ceux dont l'emploi a été supprimé. Les dispositifs de sécurité sociale doivent être adaptés aux nouvelles formes de travail. Les syndicats et les groupes de travailleurs doivent participer activement à la planification et à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi. L'impossibilité d'accéder à des prestations de soin d'un coût abordable maintient certaines personnes hors de la population active et en empêche d'autres de travailler à temps plein, ce qui pèse de manière disproportionnée sur le taux d'activité des femmes.

49. La représentante du gouvernement du Japon indique que l'économie et le marché du travail japonais se remettent progressivement de la récession économique causée par la pandémie de COVID-19, la plus grave que le pays ait connue depuis soixante-dix ans. Son gouvernement a mis en œuvre une série de mesures visant à encourager le maintien dans l'emploi pendant la pandémie et à éviter ainsi une hausse du chômage. Il applique un ensemble de mesures axées sur l'investissement dans le capital humain: organisation des carrières des travailleurs non réguliers, promotion du développement des compétences professionnelles tout au long de la vie et soutien pour une transition fluide de la main-d'œuvre vers les secteurs en croissance, y compris ceux du numérique et de l'économie verte. La pandémie a bouleversé le monde du travail, notamment par le passage rapide au travail à distance et l'accélération de la transformation numérique. Au Japon, l'évolution démographique, caractérisée par une baisse du taux de natalité et un vieillissement de la population, a également une incidence sur les taux d'emploi. Les autorités s'efforcent donc d'accroître le taux d'activité, en particulier pour les femmes et les personnes âgées. Il faut assurer une croissance économique durable en mettant en valeur les ressources humaines dans les domaines en expansion qui contribuent à la transformation numérique et à l'atténuation du changement climatique, notamment dans le secteur de l'économie verte. Le gouvernement du Japon renforcera les fonctions de répartition pour les travailleurs et ceux qui ne bénéficient pas de la croissance économique, facilitera la requalification et les transitions professionnelles et prendra des mesures pour contrer la baisse du taux de natalité.
50. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déclare que, dans le cadre de la reprise postpandémie, il faut favoriser un avenir du travail plus équitable et plus respectueux de l'environnement et permettre à chacun de réaliser son potentiel et d'acquérir les compétences, les qualifications et l'expérience nécessaires pour accéder à des emplois décents et durables. L'accélération de l'inflation mondiale a été exacerbée par l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine. L'orateur indique que son gouvernement s'efforce d'aider les personnes qui arrivent d'Ukraine en favorisant leur insertion sur le marché du travail et leur accès à la protection sociale. La clé d'une prospérité durable réside dans la création d'emplois plus nombreux, de meilleure qualité et plus respectueux de l'environnement, dans l'amélioration des compétences, dans l'accroissement des investissements et dans l'accès à des emplois décents qui permettent aux individus d'améliorer leur rémunération, leurs perspectives et leur prospérité. Un plan national global pour l'emploi a permis de préserver le lien entre la population et le marché du travail et de faire baisser le chômage à un niveau jamais atteint depuis 1974. Il faut absolument passer d'une économie fondée sur le carbone à une économie verte, mais il faut le faire de manière équitable. Il convient d'exploiter les nouvelles possibilités offertes par les industries vertes pour corriger les inégalités mondiales et régionales, et il faudrait faire du travail un remède contre les difficultés sociales plus vastes. Le gouvernement du Royaume-Uni tire le meilleur parti des perspectives offertes par la transition verte et a créé 56 000 emplois dans des industries propres. L'économie mondiale doit être rendue plus forte, plus respectueuse de l'environnement et plus inclusive.
51. La représentante du gouvernement de la Türkiye constate que le monde du travail a subi une profonde transformation et que les difficultés sur le marché du travail ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19. Les mesures de confinement ont eu des effets dévastateurs sur les marchés du travail. Une protection sociale inadéquate a creusé les inégalités et plongé des millions de personnes dans la pauvreté. Les femmes ont été touchées de manière disproportionnée, notamment parce qu'elles travaillaient dans des secteurs particulièrement éprouvés par la pandémie, mais aussi en raison d'une répartition inégale des responsabilités familiales et d'un accès inéquitable à la protection sociale. Les travailleurs et les entreprises de

l'économie informelle ont également été particulièrement vulnérables, car ils ne bénéficient pas des programmes d'aide publique. Les jeunes se sont également heurtés à de multiples difficultés en raison de la fermeture des écoles et du fait qu'ils sont employés dans des secteurs durement touchés, comme le tourisme et l'hôtellerie. Des enjeux structurels à long terme remodelent le monde du travail; la transition verte se traduira par des créations et des suppressions d'emplois. Les progrès technologiques produisent également leurs effets. Les plateformes de travail numériques ont nettement accru leur nombre d'utilisateurs pendant la pandémie, ce qui a permis, d'une part, d'assurer la continuité des activités et ainsi d'absorber le choc, mais a aussi, d'autre part, conduit à un manque de protection sociale et à une augmentation des risques sur le plan de la SST. L'évolution démographique exige également une adaptation des systèmes de protection sociale afin de garantir la sécurité et de réduire la pauvreté.

52. La représentante du gouvernement de la Chine indique que son gouvernement a pris des mesures pour protéger les employeurs; si les intérêts des entreprises sont préservés, les emplois le sont aussi. Les micro, petites et moyennes entreprises ont été exemptées d'assurance pour l'emploi et d'assurance contre les accidents du travail et, pour les grandes entreprises, le paiement de ces assurances a été réduit de moitié. Les versements au titre de l'assurance-chômage ont été restitués aux entreprises en difficulté. L'appui à l'entrepreneuriat a été renforcé au moyen de prêts garantis. Des formations ont été proposées aux étudiants et aux travailleurs migrants afin de les préparer au marché du travail. Des subventions à la formation ont été accordées aux entreprises afin qu'elles offrent une formation préalable à l'emploi à leurs nouveaux salariés. Des subventions visant à retenir les travailleurs et à améliorer leurs compétences ont également été versées. Des mesures sont prises pour mettre en relation les entreprises et les travailleurs, développer le recrutement en ligne, publier des renseignements à l'intention des travailleurs et offrir des conseils sur le marché du travail. Les travailleurs en situation de chômage de longue durée bénéficient de prestations supplémentaires et d'un soutien personnalisé à la recherche d'emploi.
53. La représentante du gouvernement du Sénégal indique que 70 pour cent de la population de son pays a moins de 35 ans et que le marché du travail accueille des centaines de milliers de nouveaux demandeurs d'emploi chaque année. Les principales causes du chômage des jeunes sont liées à la demande, à l'instabilité et à la complexité du marché du travail, à l'inadéquation entre les formations et les besoins du marché de l'emploi et au volume de la main-d'œuvre jeune. La pandémie de COVID-19 a creusé les inégalités et accentué la pauvreté. Le gouvernement du Sénégal a pris un certain nombre de mesures pour sécuriser les emplois, en créer de nouveaux et apporter des solutions novatrices. L'une de ces mesures consistait à invalider tout licenciement autre que celui motivé par une faute lourde du travailleur. Une stratégie est actuellement élaborée pour améliorer la participation du secteur privé au développement social et économique du pays. Des mesures sont également prises pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes et pour accroître les taux d'emploi de ces derniers. Afin de réduire les inégalités, le gouvernement du Sénégal a adopté un plan national d'urgence dont les objectifs sont de créer 500 000 emplois à forte intensité de main-d'œuvre pour les jeunes, de proposer des emplois décents dans le cadre de projets publics d'intérêt communautaire, de soutenir le développement du secteur privé et de mettre en place des réformes. Malgré ces politiques novatrices et ambitieuses de réduction du chômage, beaucoup reste à faire pour favoriser un développement inclusif et durable. Au cours de cette discussion récurrente, l'accent devrait être mis sur les politiques à mettre en œuvre pour se rapprocher de la justice sociale, réduire les inégalités et la pauvreté et sécuriser les emplois.

54. Le représentant du gouvernement du Panama fait observer que des progrès considérables ont été réalisés en matière de promotion de l'emploi dans le pays, grâce à une série de mesures, notamment la décision de recruter de la main-d'œuvre locale pour les projets d'infrastructure publique, au moyen d'appels d'offres comportant des clauses relatives à l'intensité de main-d'œuvre. Les autorités ont encouragé des initiatives novatrices concernant la création de revenus formels et la protection sociale des demandeurs d'emploi vulnérables, ainsi que des mesures visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Un projet a été lancé pour favoriser la mise en place de programmes permettant aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle. Les entreprises sont incitées à réintégrer sur le marché du travail les personnes qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19. Des projets à court terme sont mis en œuvre et ont un effet direct sur l'employabilité; il s'agit notamment de formations visant à améliorer les compétences en anglais, de programmes d'emploi à l'échelon de la collectivité qui visent à soutenir le tourisme local et d'une procédure accélérée pour l'obtention d'une licence de marin. Pour mettre en œuvre ces projets, une politique publique de l'emploi axée sur les femmes et les jeunes en situation de vulnérabilité socio-économique a été mise en place. Beaucoup reste encore à faire, mais le gouvernement est déterminé à garantir des possibilités d'emploi, en particulier pour les groupes les plus vulnérables.
55. La représentante du gouvernement du Canada dit que le marché du travail canadien continue d'être perturbé par la pandémie de COVID-19 et marqué par des phénomènes tels que le vieillissement de la population, la mondialisation, des exigences accrues sur le plan des compétences et les mutations industrielles. La stratégie globale du gouvernement du Canada en matière d'emploi ouvre la voie à la reprise, notamment par des politiques actives du marché du travail, des programmes d'emploi public, un salaire minimum fédéral, des politiques d'emploi visant tout particulièrement les groupes et secteurs défavorisés, des mesures relatives aux compétences propres aux divers secteurs et à l'apprentissage tout au long de la vie, et des politiques macroéconomiques axées sur l'emploi, en particulier celles qui permettent d'assurer la continuité des activités et la protection des emplois. Des difficultés persistent, notamment les obstacles qui empêchent les jeunes de trouver un emploi et l'inadéquation entre les compétences des travailleurs et celles exigées pour les postes disponibles. Des mesures sont prises pour éliminer la discrimination sur le marché du travail et renforcer les procédures tripartites. À l'avenir, il conviendrait de mettre l'accent sur une transition juste qui serait axée sur les investissements dans le développement de la main-d'œuvre, les secteurs prioritaires, l'inclusion et la formation des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de se perfectionner ou d'acquérir de nouvelles compétences. Il faut mettre en place des politiques d'emploi ciblées pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et éliminer la discrimination, en particulier la discrimination croisée ou fondée sur des motifs multiples. Des progrès devraient être faits en matière d'éducation et de développement des compétences pour préparer les diplômés au marché du travail et remédier à l'inadéquation des compétences et à la sous-utilisation de celles-ci. Il faut protéger les travailleurs des plateformes numériques. Les déficits de travail décent, en particulier le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, doivent être éliminés. Le dialogue social et la consultation tripartite sont essentiels, et il serait bon que les mandants tripartites reçoivent des conseils pratiques sur l'élaboration de politiques de l'emploi favorisant une reprise durable, inclusive et résiliente.
56. La représentante du gouvernement de la Colombie indique que 5 millions de travailleurs en Colombie ont perdu leur emploi du fait des restrictions imposées pour endiguer la pandémie de COVID-19. Face à cette situation, son gouvernement a mis en place un système de protection de l'emploi fondé sur des mesures budgétaires afin d'aider les employeurs et de préserver les emplois. Des mesures ont été prises pour stimuler l'emploi des femmes et des

jeunes. La création d'emplois pour les personnes en situation de handicap a également été encouragée. Un système national de formation et de qualification a été élaboré, et un programme de collecte des données relatives l'emploi a été mis en place afin de faire en sorte que les politiques publiques soient élaborées sur la base de données factuelles. Un comité tripartite chargé de la formation a été créé, et l'on s'efforce actuellement de recenser les déficits de ressources humaines et de qualifications et d'assurer la formation professionnelle nécessaire à la valorisation de la main-d'œuvre selon les besoins. Le gouvernement est résolu à poursuivre les efforts déployés pour stimuler la création d'emplois et favoriser la formation.

57. La représentante du gouvernement de l'Argentine dit que son gouvernement s'attache à promouvoir des politiques de l'emploi qui soient fondées sur le dialogue social, s'appuient sur des données du marché du travail empiriques et actualisées, et soient conformes aux normes internationales du travail. Le développement de la demande sur le marché du travail peut se faire au moyen de politiques macroéconomiques visant à créer des emplois décents et à permettre une transition juste et inclusive, en tenant compte des disparités entre hommes et femmes et en éliminant la discrimination à l'égard des groupes vulnérables. Il faut aussi prendre en compte le potentiel qu'offrent les nouvelles technologies pour créer des emplois de qualité, en particulier des emplois verts. Les politiques de l'emploi doivent être financées de manière adéquate. Le nouveau plan d'action du gouvernement de l'Argentine dans le domaine de l'emploi tient compte des difficultés rencontrées sur le marché du travail et accorde une attention particulière aux groupes vulnérables et défavorisés, y compris les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs informels. Des mesures de soutien à l'emploi ont été prises pendant la pandémie de COVID-19 pour stimuler l'emploi et la formation, accroître la sécurité du revenu et éliminer les désavantages existants, et relever les défis associés au changement climatique, aux emplois verts et à l'impact des nouvelles technologies, ainsi qu'à l'avenir du travail, aux échanges commerciaux et à la mondialisation.
58. Le représentant du gouvernement de la Suisse estime que le marché du travail doit s'adapter aux mutations du monde du travail. Il convient de promouvoir la création d'emplois de haute qualité grâce à la mise en place d'un environnement commercial propice à la croissance dans les entreprises les plus productives. Il faut protéger les travailleurs contre les risques du marché du travail. La Suisse est dotée d'un système d'apprentissage dans lequel l'industrie et l'éducation sont étroitement liées, et cette coopération sert de fondement au marché du travail. L'une des priorités du gouvernement est de faire en sorte que les personnes qui ont perdu leur emploi reviennent sur le marché du travail. Le dialogue social s'est révélé essentiel pour surmonter les effets néfastes de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi. Les politiques et les mesures de promotion d'une croissance inclusive et d'un développement durable face aux transformations structurelles font également partie des priorités du gouvernement.
59. Le représentant du gouvernement de l'Indonésie fait observer que le monde du travail a été très durement touché par la pandémie de COVID-19, à l'heure où la numérisation et l'automatisation des processus induisent aussi de nouveaux défis pour l'avenir de l'emploi. Il est donc plus que jamais nécessaire d'élaborer des cadres globaux pour les politiques de l'emploi qui se concrétisent à travers les politiques nationales de l'emploi. Des mesures concrètes et tangibles doivent être prises pour répondre à ces défis et renforcer la collaboration entre les parties prenantes. Une approche centrée sur l'humain inclusive, durable et résiliente est nécessaire non seulement pour surmonter la crise, mais aussi pour faciliter la transition vers une économie neutre en carbone. L'OIT devrait aider le système des Nations Unies pour le développement à mettre en œuvre des programmes unifiés et cohérents en vue d'accélérer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), avec les États Membres; intensifier le renforcement des capacités et

accroître l'exécution au niveau national des programmes par pays de promotion du travail décent; et favoriser les partenariats avec d'autres organisations et acteurs aux niveaux international et régional.

60. Le représentant du gouvernement du Maroc indique que la pandémie de COVID-19 a entraîné la perte de 420 000 emplois, a généré une augmentation du travail précaire et a eu des incidences disproportionnées sur les PME. Le gouvernement du Maroc a pris des mesures pour aider les personnes qui avaient perdu leur emploi et a adopté un plan quinquennal en faveur du développement socio-économique fondé sur l'inclusivité et la solidarité, qui prévoit des mesures visant à créer des emplois ainsi qu'un soutien social aux familles à bas revenus. La présente discussion offre une chance de favoriser l'élaboration de politiques propres à favoriser le dialogue social, les emplois verts, le renforcement des services publics pour l'emploi, la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et le renforcement du capital humain.
61. Le représentant du gouvernement du Zimbabwe fait savoir que son gouvernement accorde la priorité à l'emploi et à la création d'emplois et a adopté une stratégie de développement national qui sera menée sur cinq ans et mettra l'accent sur l'emploi. Les efforts de création d'emplois ont été entravés par la pandémie de COVID-19, qui a entraîné une baisse de la production et une augmentation de l'informalité et a creusé les déficits de travail décent. Il est donc nécessaire de prendre des mesures pour corriger la situation. Des efforts doivent être faits pour que les politiques de l'emploi tiennent compte des problèmes démographiques dans un contexte d'évolution technologique. Un département spécial chargé de coordonner l'emploi a été créé. Une analyse diagnostique du marché du travail a été menée pour identifier les domaines et les secteurs présentant un potentiel de croissance de l'emploi et pour éclairer les politiques sur la création d'emplois et faciliter l'accès à l'emploi formel, en particulier pour les groupes vulnérables. Une stratégie de formalisation est en cours d'élaboration pour accélérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et des consultations sont menées avec les parties prenantes avec l'appui du Bureau. La politique nationale de l'emploi du Zimbabwe est actuellement révisée de manière à refléter les évolutions récentes du marché du travail. Une politique nationale de migration de main-d'œuvre a été adoptée afin de rendre cette migration plus sûre.
62. La représentante du gouvernement du Kenya fait observer que, compte tenu des difficultés que pose la création d'emplois, le Bureau devrait renforcer l'appui technique qu'il apporte aux États Membres en axant les efforts sur le renforcement des capacités et le soutien financier. Pour ce qui est de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, le Bureau pourrait faciliter le partage des données d'expérience et des enseignements tirés entre ses mandants. Conformément à la Constitution de l'OIT et à la Déclaration du centenaire, les politiques nationales de l'emploi doivent être complètes, justes, inclusives et se concrétiser par des possibilités offertes à tous les travailleurs.
63. Le représentant du gouvernement de l'Inde déclare que la pandémie de COVID-19 a été très préjudiciable pour le marché du travail, amenant un grand nombre d'activités traditionnelles au bord de la fermeture. Il estime important de se doter de politiques spécifiques pour faire face à de telles situations de crise. Le chômage a fortement augmenté dans le pays. Le gouvernement a pris une série d'initiatives, notamment des mesures de relance à l'intention des entreprises, et a établi des programmes spéciaux destinés à inciter les employeurs à créer de nouveaux emplois en réduisant leurs charges financières et en les encourageant à stimuler l'emploi. Des mécanismes d'incitation liés à la production ont également été mis en place en vue de créer 6 millions de nouveaux emplois. Grâce à ces efforts, les indicateurs du marché du travail ont presque retrouvé leur niveau d'avant la pandémie. Les difficultés traversées se sont

toutefois accompagnées de plusieurs opportunités, notamment l'accroissement de l'automatisation, qui doit faire l'objet d'une surveillance et d'une gestion en bonne et due forme. Il convient de répondre à l'importante demande de compétences nouvelles en assurant l'éducation et la formation des travailleurs. Les défis sur le marché du travail sont immenses et complexes et appellent des réponses multidimensionnelles et multisectorielles.

64. La représentante de Make Mothers Matter fait observer que le principal obstacle à l'emploi des femmes reste la part disproportionnée de soins et de travail domestique non rémunérés que celles-ci assument, injustice économique qui a été aggravée par la pandémie de COVID-19. La relance offre une occasion de rétablir l'équilibre au sein des familles et dans la société. L'approche de l'emploi centrée sur l'humain doit tenir compte de cet aspect et reconnaître que le travail non rémunéré est une responsabilité collective dont la charge doit être répartie de manière plus équitable dans l'ensemble de la société. Les gouvernements doivent fournir des infrastructures et des services publics de base abordables et accessibles, des services de soins et d'éducation abordables, et doivent garantir une protection sociale suffisante aux personnes prodiguant des soins non rémunérés. Les employeurs doivent adopter une approche plus globale du travail liant étroitement travail rémunéré et travail non rémunéré et prévoyant des politiques favorables à la famille à l'échelle des entreprises pour aider les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soins.
65. Le vice-président employeur fait observer que la pandémie de COVID-19 a aggravé les problèmes existant de longue date. Les entreprises doivent faire face aux effets conjugués des tensions d'ordre sanitaire, économique et géopolitique et des conflits armés, dont les répercussions économiques et sociales se font sentir dans le monde entier et qui se traduisent par de longues périodes de faible croissance et de forte inflation. De tels enjeux, couplés à l'évolution démographique, entraînent des perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et ont des effets néfastes sur les investissements et le développement. Il convient d'agir de concert pour encourager le développement d'entreprises résilientes et, partant, stimuler la croissance économique et la création d'emplois. Les mesures stratégiques et les cadres réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'objectif visé. Les micro, petites et moyennes entreprises fournissent l'essentiel de l'emploi et doivent donc bénéficier d'un appui et devenir plus résilientes. Il faut aussi s'employer à remédier au ralentissement mondial de la productivité du travail pour réhausser les salaires et le niveau de vie. La fixation du salaire minimum doit tenir compte des facteurs économiques, conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.
66. Au fil des avancées technologiques, certaines tâches seront amenées à changer, et pour répondre aux besoins du marché les travailleurs devront s'inscrire dans une démarche d'apprentissage tout au long de la vie pour acquérir des compétences de base et des compétences non techniques. Le raisonnement selon lequel l'automatisation constitue une menace pour l'emploi donne une image erronée de la réalité. La technologie a des effets positifs sur la productivité, la croissance et le revenu, ce qui ne saurait être sous-estimé; elle est notamment à l'origine de la hausse de la demande globale ainsi que de la création d'emplois. S'il est bien conçu, l'encadrement réglementaire facilitera la création de nouvelles entreprises et la croissance des entreprises existantes et, partant, favorisera la création d'emplois. Les stratégies doivent être élaborées au cas par cas: il n'existe pas de solution universelle. Il s'agit d'éviter que la crise ne s'enlise comme d'autres dans le passé. Les modalités de travail souples devraient être vues comme un moyen efficace de créer des emplois, plutôt que comme un obstacle au travail décent. Il est essentiel de créer les conditions propices à la création d'emplois. Une approche fondée sur les droits ne sera efficace qu'à condition qu'elle aille de pair avec le travail décent, la création d'emplois, l'emploi productif et la transition vers

une économie verte. En ces temps incertains, il est indispensable de mener une action concertée, globale et coordonnée pour mettre en place des réponses stratégiques adaptées, centrées sur le dialogue social.

67. Le vice-président travailleur prend acte des mesures spécifiques prises par les gouvernements pour favoriser le maintien dans l'emploi et la création d'emplois et dit que le dialogue social est indispensable à la relance du marché du travail après la pandémie de COVID-19. Le groupe des travailleurs se déclare préoccupé, comme les gouvernements, par la multiplication des formes atypiques d'emploi et la persistance de l'informalité dont les effets frappent davantage les femmes, les migrants, les jeunes et les personnes en situation de handicap, ainsi que par les effets désastreux du fardeau insoutenable de la dette; il juge lui aussi indispensable de garantir la transition vers l'économie verte, de mettre en place des programmes de formation et de développement des capacités d'un coût abordable et exprime sa préoccupation au sujet du travail des enfants. Si le passage au numérique présente certains avantages, dans les faits une grande partie des emplois offerts par les entreprises et les plateformes numériques ne relèvent pas du secteur formel et ne respectent pas les normes du travail décent. Ces lacunes dans la réglementation doivent être corrigées. Le groupe des travailleurs partage les vues exprimées au sujet de l'importance qu'il y a à opérer une transition équitable vers des économies à faible empreinte carbone et de la nécessité d'adapter les stratégies et systèmes du marché du travail à un monde du travail en mutation.
68. Cela étant, le groupe des travailleurs ne souscrit pas aux vues exprimées au sujet du vieillissement démographique. Dans de nombreux pays, la proportion de travailleurs âgés par rapport à la population en âge de travailler a pour effet d'exercer une pression sur les régimes de retraite, les systèmes de santé et les régimes sociaux. Au prétexte qu'ils cherchent à pérenniser le régime des retraites, certains gouvernements relèvent l'âge de la retraite en le corrélant à l'espérance de vie et en faisant des coupes dans les régimes de retraite publics. Ce faisant, ils accentuent les inégalités et compromettent le droit à un niveau de vie suffisant des personnes âgées retraitées. Les femmes, les jeunes et les migrants sont quant à eux souvent privés d'accès aux emplois décents et formels. Leur potentiel devrait être mis à profit sur le marché du travail pour relever les défis d'ordre démographique. La convention n° 131 est d'une importance capitale pour la fixation du salaire minimum et elle doit être lue en conjonction avec la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que les travailleurs doivent recevoir un salaire de subsistance (*living wage*) leur permettant de faire face au coût de la vie pour eux-mêmes et leur famille.

Examen du point 2 pour discussion

69. Le vice-président travailleur déclare que les mécanismes de stratégie prévus dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi (2014) semblent ne toujours pas avoir été mis en place dans la plupart des pays. Il serait bienvenu que le Bureau procède à une évaluation plus détaillée de l'application de ces conclusions, en examinant notamment des exemples de mesures prises par les gouvernements, dans le cadre de stratégies malavisées de création d'emplois, souvent à l'instigation des institutions financières internationales, qui ont conduit à la déréglementation et à l'affaiblissement de la protection de l'emploi, de la négociation collective et de la protection sociale, à la baisse de la productivité, à l'accroissement des inégalités et à l'augmentation de l'insécurité financière. Trop peu de pays mettent en œuvre des politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi, et les stratégies de croissance visent trop souvent à attirer des investissements directs étrangers. Ces politiques créent les conditions propices non pas à des transformations structurelles positives ou à la création d'emplois de qualité, mais plutôt à une concurrence à la baisse. Trop peu de

gouvernements tiennent compte des politiques de l'emploi lorsqu'ils concluent des accords commerciaux, qui doivent systématiquement comporter des clauses relatives au travail décent. Les règles internationales visant à garantir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales doivent être renforcées. Des règles internationales contraignantes applicables à la conduite responsable des entreprises font défaut. Tandis que certains gouvernements ont mis en place une obligation de diligence raisonnable, il convient de mener une action mieux coordonnée au niveau international. Il faut favoriser le dialogue social et la négociation collective au niveau transnational.

70. Pour atteindre l'ODD 8, les gouvernements doivent prendre des initiatives afin de créer de nouveaux emplois décents et de gérer la transformation structurelle, y compris le changement climatique et la transition vers une économie à faible émission de carbone, conformément à l'Appel mondial à l'action, qui souligne la nécessité de renforcer les investissements dans les secteurs à fort potentiel de création de travail décent, notamment dans l'économie verte, l'économie du soin et les infrastructures. Le secteur public a un rôle important à jouer dans la création d'emplois décents, par la promotion de l'emploi et l'élaboration de programmes de travaux publics. Une transition juste consisterait aussi à faciliter l'accès à la protection sociale et à adopter une approche intégrée de l'emploi et de la protection sociale conforme à celle de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Le fait de mettre en lien la protection sociale et les services de l'emploi ne doit toutefois pas avoir pour effet d'obliger les demandeurs d'emploi à travailler contre leur gré. Une telle pratique constitue une nouvelle forme préoccupante de travail forcé. Il est indispensable d'investir dans une éducation publique et des programmes de formation et d'apprentissage tout au long de la vie de qualité pour que tous les travailleurs puissent tirer profit de la mutation du marché du travail.
71. Pour faire face aux formes atypiques d'emploi et à l'accroissement de l'insécurité de l'emploi, il faut renforcer le travail décent pour tous, et notamment mettre l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail, les salaires minima, la SST et la limitation de la durée du travail. Les employeurs doivent assumer la responsabilité de leur relation de travail avec leurs travailleurs, et les entreprises doivent payer leur juste part de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. Des mesures positives ont été mises en place par certains gouvernements pour combattre la classification erronée des emplois, au moyen de la réglementation juridique des relations de travail, qui fait peser la charge de la preuve sur les employeurs. Il convient de lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances en adoptant des lois et en assurant leur mise en œuvre. Toutes les mesures voulues doivent être prises pour garantir l'égalité de genre en matière de possibilités d'emploi et de rémunération. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, dont l'adoption a marqué une étape importante au niveau international, doit être pleinement mise en œuvre. Veiller à la qualité de l'emploi suppose également de garantir un salaire minimum adéquat pour tous les travailleurs, sans discrimination, qui tienne compte du coût de la vie et soit négocié dans le cadre du dialogue social. Relever le salaire minimum peut avoir pour conséquence de stimuler l'emploi et de renforcer la demande globale, ainsi que de contribuer à réduire l'informalité. Le dialogue social et la négociation collective sont essentiels pour préserver la qualité de l'emploi en cas de crise, augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail, et réduire les inégalités. La déréglementation n'a pas sa place dans une politique de l'emploi, qui ne doit pas non plus affaiblir les droits des travailleurs. Il faut adopter de toute urgence une nouvelle génération de politiques de l'emploi pour parvenir au plein emploi productif et assurer à chacun la possibilité de trouver un travail décent dans le cadre d'une reprise riche en emplois et inclusive.

- 72.** Le vice-président employeur affirme qu'il n'existe pas de solution universelle aux problèmes liés à la réalisation d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable et du plein emploi productif. Toutefois, les politiques fructueuses ont des points communs, et celles qui fonctionnent généralement le mieux sont celles qui sont élaborées dans le cadre du dialogue social. La pérennité des politiques à long terme est un élément fondamental: de nombreuses stratégies mises en œuvre pendant la pandémie de COVID-19 risquent de ne pas être maintenues faute de cadre stratégique intégré et cohérent. La qualité de l'environnement économique joue un rôle déterminant dans les résultats de l'entreprise. Les réglementations inadaptées et les pratiques anticoncurrentielles nuisent à la productivité, aux rendements d'investissement et à la viabilité économique des entreprises et font ainsi obstacle à la création d'emplois. Il est nécessaire de mettre en place des cadres stratégiques globaux et cohérents pour surmonter les obstacles structurels à la création d'entreprises durables et à l'investissement privé, pour créer des emplois productifs et décents et pour favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Une reprise riche en emplois doit viser non seulement la réorientation vers des secteurs à plus forte productivité, mais aussi l'accroissement de la productivité sectorielle. La transformation structurelle, la croissance de la productivité sectorielle et la diversification sont indispensables pour stimuler la croissance économique et la création d'emplois décents.
- 73.** Accroître la capacité qu'a l'économie de créer des emplois productifs et de promouvoir le développement socio-économique nécessite de procéder à une transformation structurelle. Pour de nombreux pays en développement, l'enjeu stratégique consiste à accroître la productivité agricole tout en appuyant les changements structurels et la diversification. Nombre de gouvernements ont pris des mesures vigoureuses et efficaces pendant la pandémie pour préserver l'emploi et les revenus en élargissant le système de protection sociale et en instituant des subventions salariales temporaires dans les secteurs les plus durement touchés. Il est nécessaire de prendre d'autres mesures à moyen et long terme. Les mesures de relance ont également engendré un formidable élargissement de la protection sociale. Il convient de garantir la pérennité à long terme de telles initiatives, ce qui n'est pas sans créer certaines difficultés, étant donné que de nombreux pays en développement ont déjà épuisé leurs ressources budgétaires. Des systèmes de protection sociale durables doivent être mis en place et assortis de mesures et politiques relatives à l'emploi durables. La lenteur de la transition vers la formalité entrave la réalisation du plein emploi productif et du travail décent.
- 74.** Les mesures de politique générale qui consacrent l'importance d'un environnement favorable aux entreprises dans le cadre de la transition vers la formalité sont efficaces, de même que celles qui mettent l'accent sur le contexte local. Certains mécanismes informels ont permis d'apporter une aide immédiate durant la crise du COVID-19, mais leur efficacité à moyen et long terme s'avère discutable. Pour être efficaces, les mesures visant à opérer une transition vers le travail décent doivent être fortement axées sur l'employabilité et la mise en adéquation des compétences. Les nouvelles initiatives multipartites comme les partenariats public-privé ont permis d'apporter des solutions, notamment de mettre en place des politiques actives du marché du travail, au profit des personnes pour lesquelles il aurait autrement été difficile d'accéder au marché du travail et à un véritable emploi.
- 75.** L'éducation est essentielle pour accéder à l'emploi. Toutefois, les systèmes éducatifs de nombreux pays ont peiné à suivre le rythme des changements, ce qui a creusé les déficits de compétences. Des politiques intégrées en matière d'emploi et d'éducation sont fondamentales pour garantir l'intégration rapide sur le marché du travail. Les systèmes de formation professionnelle associant les secteurs se sont avérés efficaces pour remédier à l'inadéquation

des compétences et réduire le chômage frictionnel et technologique. Les services de l'emploi doivent être efficaces et reliés aux établissements d'enseignement pour anticiper les besoins de formation et de recyclage. Il est essentiel de disposer d'observatoires nationaux du marché du travail et de systèmes d'information sur le marché du travail dotés de tous les moyens nécessaires.

76. Il convient d'accorder une attention particulière aux domaines d'action destinés à instaurer des environnements favorables aux PME à l'ère numérique, sachant que les PME représentent une part considérable des entreprises et que celles-ci sont à l'origine de plus de 50 pour cent des emplois au niveau mondial. Appuyer le développement des PME et l'augmentation de la productivité est essentiel pour garantir la reprise de l'emploi au lendemain de la pandémie. L'OIT a contribué de façon positive et significative au renforcement du dialogue social, en particulier en appuyant la mise en place de plateformes nationales en faveur du dialogue social. Si les quatre objectifs stratégiques que sont l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, il convient de redoubler d'efforts pour intégrer l'objectif stratégique de l'emploi aux travaux que mène l'OIT dans les autres secteurs stratégiques. Les buts fondamentaux de l'Organisation et ses objectifs stratégiques peuvent être promus sans négliger la création d'emplois. Toutes les mesures prises pour promouvoir les normes, la protection sociale et le dialogue social doivent venir appuyer la croissance de l'emploi.
77. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que les politiques de l'emploi s'inspirant des dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, devraient être élaborées via un processus participatif inclusif, non discriminatoire et durable. Dans le cadre de la mise en œuvre des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, l'OIT a apporté son soutien aux États Membres pour élaborer et mettre en œuvre des cadres globaux pour l'emploi, en trouvant les bons agencement et alliage de politiques, l'objectif étant de soutenir les travailleurs et les entreprises vulnérables. Des mesures doivent être prises pour éliminer les obstacles structurels, façonner la croissance économique, réduire la pauvreté et les inégalités et se préparer à l'avenir du travail. Pour faire face à la crise du COVID-19 et en complément des programmes nationaux, l'UE a mis en place un plan de relance qui sera également utilisé pour financer les politiques actives des marchés du travail et les politiques de l'emploi.
78. Les politiques macroéconomiques et sectorielles ainsi que les politiques concernant les entreprises sont cruciales. Les politiques sectorielles pourraient contribuer à stimuler la productivité et à atteindre le plein emploi en facilitant la transformation structurelle inclusive vers des secteurs plus productifs, y compris celui de l'économie verte, tout en assurant la qualité de l'emploi. Ces politiques devraient se centrer sur les PME, qui sont une source majeure de création d'emplois. En outre, les politiques de l'emploi exigent une analyse spécifique et ciblée des besoins de formation et des déficits de compétences. Il convient d'améliorer la reconnaissance des compétences et de renforcer le lien entre les besoins du marché du travail et l'éducation et la formation pour mieux adapter l'offre à la demande dans le monde du travail. Le Centre international de formation de l'OIT joue à cet égard un rôle clé.
79. L'investissement dans l'emploi et la protection sociale contribuera à une transformation structurelle inclusive qui favorisera également la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois décents dans les secteurs clés de l'économie. Offrir des emplois rémunérés de manière appropriée est essentiel pour assurer des conditions de travail et de vie adéquates, pour construire des économies équitables et résilientes et pour soutenir une croissance inclusive et l'égalité de genre. Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minima

peuvent assurer une vie décente aux travailleurs, contribuent à soutenir la demande nationale, renforcent les incitations au travail et réduisent la pauvreté au travail. La négociation collective permet de garantir que les marchés du travail sont inclusifs et équitables et elle est généralement associée à une moindre inégalité salariale. La collaboration entre les différentes parties prenantes est essentielle et doit être renforcée par au moyen du dialogue social.

80. Le représentant du gouvernement de la Barbade, s'exprimant au nom de la CARICOM, indique qu'il est crucial de disposer d'une panoplie complète de politiques dans les pays pour créer des emplois décents, garantir une croissance durable et constituer une main-d'œuvre hautement qualifiée aux niveaux local, national et régional. Les politiques doivent être axées sur l'emploi et donner la priorité au développement. À cet égard, il a été demandé dans le Pacte de Bridgetown, adopté à la 15^e session ministérielle quadriennale de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, que soient définies une approche intergouvernementale simplifiée et une approche plus vaste associant les parties prenantes non étatiques. Le modèle reposant sur le PIB par habitant, habituellement utilisé pour mesurer la santé économique d'un pays tout en déterminant la prospérité individuelle de ses citoyens, ne permet pas de rendre compte des inégalités et des vulnérabilités dans les pays en développement. Un indice de vulnérabilité devrait donc venir le compléter pour qu'il soit possible d'accéder plus facilement aux financements concessionnels, qui sont des catalyseurs de croissance économique. Le Programme 2030 doit constituer le socle de l'ensemble des politiques de l'emploi sous tous leurs aspects en vue de favoriser l'emploi, de faciliter la croissance et de faire en sorte que la stabilité et la sécurité s'installent sur les marchés de l'emploi.
81. Le représentant du gouvernement des États-Unis indique que, pour atténuer les incidences sur le marché du travail d'une société vieillissante, son gouvernement a modernisé les services de recherche d'emploi. En outre, les politiques relatives aux conseils et aux retraites ont été actualisées pour encourager les travailleurs âgés à garder un lien avec le marché du travail. Recenser les compétences qui seraient les plus demandées à l'avenir a été fondamental pour préparer les travailleurs au monde du travail en mutation. Renforcer la voix des travailleurs est une priorité, et cet impératif a sous-tendu l'élaboration des politiques de l'emploi. On a veillé à soutenir les groupes vulnérables, notamment en les mentionnant expressément dans les politiques de l'emploi pour garantir qu'ils sont systématiquement inclus en tant que bénéficiaires.
82. Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni indique que son gouvernement s'est axé, dans le cadre de la riposte à la pandémie, sur l'appui à la création d'emplois, les services publics et les entreprises. Des mesures ont été prises pour rattacher autant de personnes que possible au marché de l'emploi, ce qui a permis de limiter le chômage. En outre, le plan relatif à l'emploi du gouvernement prévoyait une série d'initiatives destinées spécifiquement à aider les groupes désavantagés à intégrer le marché de l'emploi. Au Royaume-Uni, le chômage est actuellement à son plus bas niveau depuis quarante-huit ans. La stratégie Net Zero du pays a été élaborée en consultation avec les partenaires sociaux pour soutenir la transition vers des emplois verts. D'autres mesures d'investissement ont par ailleurs été prises pour offrir aux jeunes et aux adultes la possibilité d'acquérir des compétences utiles dans le cadre de la transition vers des économies vertes, sans compter le plan d'action en dix points, qui doit permettre de soutenir jusqu'à 250 000 emplois verts d'ici à 2030. La lutte contre la pauvreté est une priorité essentielle, qui ne pourra être atteinte qu'en créant des emplois décents.
83. Un représentant du gouvernement du Maroc indique que les politiques de l'emploi ont soutenu la croissance du marché du travail. Avec l'appui du BIT, son gouvernement mène à bien une étude dans le but d'établir une nouvelle politique de l'emploi englobant la protection

sociale, le développement durable et les perspectives d'emploi pour les femmes. Il est essentiel d'adopter une approche centrée sur l'humain pour soutenir l'emploi, et les mesures de relance face au COVID-19 devraient s'appuyer sur une telle approche. Au Maroc, les investissements publics ont été créés pour stimuler et préserver les emplois. En plus des investissements dans le capital humain et les compétences, des politiques ont été établies pour soutenir les changements en cours sur le marché de l'emploi, notamment les nouvelles modalités de travail telles que le télétravail, pour autant que ces modalités soient librement consenties. L'apprentissage conjoint et le partage d'expériences revêtent une importance décisive.

84. La représentante du gouvernement du Canada indique que les cadres pour les politiques de l'emploi au Canada ont grandement contribué aux efforts visant à atteindre l'ODD 8 et la transformation structurelle inclusive. Disposer de lois pertinentes est essentiel pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous. Son gouvernement appuie la protection des travailleurs du soin rémunérés et non rémunérés et s'engage à contribuer à alléger le fardeau des soins non rémunérés généralement assumés par les femmes et les filles. La Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants a affecté des ressources supplémentaires aux travailleurs du soin et des services à la personne lors de la pandémie. En consultation avec le public, une loi sur une transition juste a été promulguée pour appuyer les travailleurs et les communautés. En 2022, les dépenses publiques ont été affectées en priorité aux travailleurs contribuant de façon essentielle à ériger une économie solide. Une loi sur la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales est attendue, des mesures sont prises pour offrir une protection aux travailleurs de l'économie des plateformes numériques, et des progrès sont réalisés, avec l'appui des autorités provinciales et territoriales, en vue de la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Le gouvernement canadien a bien conscience que la promotion du respect des droits fondamentaux au travail favorise une croissance équitable et inclusive et que commerce et travail se renforcent mutuellement, comme en témoigne le chapitre consacré au travail figurant dans tous les accords de libre-échange du Canada. Une telle approche contribue non seulement à garantir que le commerce et les investissements ne se font pas aux dépens de la protection des travailleurs, mais concourt également à des relations de travail plus stables et productives.
85. Le vice-président travailleur constate l'existence de nombreux points d'accord entre les parties, notamment en ce qui concerne l'urgence de créer de nouveaux emplois, la nécessité de mettre en place une politique industrielle proactive et de promouvoir les investissements publics, en particulier dans les industries respectueuses du climat, et de garantir une transition juste. Le dialogue social et la négociation collective doivent présider à l'élaboration de ces politiques et des dispositions relatives à une transition juste. La négociation collective a été reconnue comme le principal moyen de lutter contre les inégalités salariales. L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle ainsi qu'à la protection sociale doit être renforcé. Les services et agences d'emploi privés doivent être réglementés conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Le PIB ne tient souvent pas compte de la situation de l'emploi et des considérations sociales, et il est évident qu'il faudra mieux faire. Les marchés du travail doivent devenir plus inclusifs grâce à l'application de mesures antidiscriminatoires et de politiques favorisant l'égalité en matière de salaires, l'instauration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'investissement dans l'économie des soins et la lutte contre la violence et le harcèlement. Il conviendrait aussi d'inclure des dispositions relatives à la main-d'œuvre dans les accords commerciaux.
86. Le groupe des travailleurs partage dans l'ensemble le point de vue du groupe des employeurs à propos du renforcement de la productivité, mais il n'en fait pas une condition préalable à

l'amélioration des salaires et des conditions de travail, étant donné qu'il y a eu découplage des deux éléments au cours des dernières décennies. Certes, il est important d'assurer aux entreprises un environnement favorable, mais l'accent mis sur la déréglementation n'a pas produit les effets escomptés. Les données empiriques montrent que la mise en place du salaire minimum ou son augmentation ont de fait entraîné une hausse des taux d'emploi, une baisse des taux d'informalité et une amélioration des performances économiques. D'autres facteurs sont également importants pour créer un environnement favorable, et le Fonds monétaire international (FMI) a reconnu que la baisse des salaires ne constitue pas un facteur de compétitivité. Pour favoriser l'emploi formel, il faut adopter une approche beaucoup plus complète que la déréglementation et la baisse des coûts de main d'œuvre, comme le reconnaît la recommandation n° 204. L'augmentation des salaires rendrait le marché du travail formel plus attractif.

87. Le vice-président employeur fait observer que la discussion met en lumière la complexité et la vaste portée des thèmes, les domaines dans lesquels des mesures ont été prises et ceux dans lesquels les défis à relever exigent encore une prise en compte et un soutien. Le Bureau doit procéder à des évaluations plus détaillées pour fournir des informations au niveau des pays et soutenir une action fondée sur des données factuelles. Une base de données sur les réponses aux crises serait utile à cet égard. La publication intitulée «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail» s'est aussi révélée très utile. Ces outils permettent d'analyser rapidement l'impact des crises. Il faudrait multiplier les travaux de recherche fondés sur des données factuelles sur les transitions du marché du travail et le rôle des technologies numériques. Le groupe des travailleurs a insisté notamment sur des éléments tels que l'accès à des transitions justes fondées sur le dialogue social et des politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi, des politiques de développement industriel et productif, un renforcement des investissements, ainsi que la transformation et la diversification structurelles. Les efforts des gouvernements en faveur de la formalisation, conformément aux dispositions de la recommandation n° 204, constituent un pas important.
88. Le groupe des employeurs a pris note avec intérêt de la volonté de renforcer l'attention prêtée aux PME, ainsi qu'à l'éducation et aux compétences. Le développement des compétences et la mise au point d'un programme d'inclusion sont cohérents si l'on veut placer l'employabilité en première ligne de la création d'emplois. Le rôle des systèmes de financement et de notation du crédit doit être réévalué. Les politiques de soutien ont joué un rôle important. Le plan pour l'emploi introduit par le gouvernement du Royaume-Uni a produit des résultats positifs.
89. Les politiques d'inclusion, avec la nécessité de favoriser la diversité et l'égalité des chances, sont importantes, tout comme la nécessité d'un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le vice-président employeur souligne la pertinence des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). La Déclaration sur les entreprises multinationales a permis au Bureau de soutenir ses mandants sans relâche, alors qu'ils s'efforçaient de la mettre en œuvre et de fournir aux entreprises un outil d'évaluation récent.
90. Des questions complexes ont été soulevées, qui demandent une approche plus nuancée, comme la productivité du travail. Le ralentissement mondial de celle-ci, ainsi que l'informalité et la concurrence déloyale, des milieux d'affaires peu transparents et la réaffectation de la main-d'œuvre à des activités économiques à faible productivité ont été cités comme les principaux facteurs de la diminution de la part des revenus du travail. La forte densité de micro, petites et moyennes entreprises à faible productivité, notamment dans les pays en développement, et l'absence de stratégies globales pour favoriser leur développement, sont

autant d'obstacles persistants à la création d'emplois décents. Les écarts de salaires dus aux différentiels de compétences et aux divers niveaux de productivité du travail au sein des entreprises sont responsables pour une large part de l'inégalité des revenus du travail.

91. Concernant la numérisation, le vice-président employeur soutient l'approche présentée par le groupe des travailleurs qui voit l'informalité comme une cause majeure des déficits de travail décent et requiert donc la mise en place de politiques favorables à la croissance de l'économie formelle. Une réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes est prévue pour octobre 2022, qui devrait examiner ces questions en détail.
92. Le vice-président président employeur estime que le groupe des travailleurs minimise le rôle de la fixation des salaires conformément à la convention n° 131 et il ne souhaite pas une discussion politique sur le salaire de subsistance. Le groupe des travailleurs a par ailleurs sous-estimé le rôle du commerce international et des investissements dans le processus de développement de nombreux pays. Or promouvoir les échanges commerciaux et veiller à un partage plus inclusif de leurs bénéfices contribuerait à combler les écarts de revenus dans les pays et entre eux.

Examen du point 3 pour discussion

93. Le vice-président employeur note que les conclusions proposées pour adoption à la commission porteront sur la manière dont le Bureau pourrait aider les mandants à améliorer les cadres pour les politiques de l'emploi. Il évoque les conclusions adoptées lors de la précédente discussion récurrente sur l'emploi en 2014 et note que les priorités identifiées alors sont toujours d'actualité. Il souligne que le ralentissement mondial de la productivité du travail et les différences de productivité dans les pays sont des facteurs déterminants de l'aggravation des différences de croissance du revenu par habitant dans ces mêmes pays. Les variations intersectorielles de la productivité constituent un facteur déterminant des écarts de revenus du travail au sein d'un pays. Il importe donc que l'OIT s'attache à l'avenir à soutenir la croissance de la productivité pour la création d'emplois décents, ainsi qu'à favoriser la coordination et les synergies entre les parties prenantes et les actions engagées. Reconnaisant l'importance des activités normatives de l'OIT, l'intervenant demande instamment que, pour être efficaces, l'adoption des normes et la promotion de leur ratification soient suivies d'une mise en œuvre effective et que leurs résultats concrets soient mesurés. Il reconnaît la pertinence des nouveaux instruments adoptés depuis la discussion de 2014, notamment la recommandation n° 204 et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.
94. L'action de l'OIT et le soutien qu'elle apporte à ses mandants doivent obéir à cinq grands axes. Premièrement, il faut mettre l'accent sur la transition vers la formalité et sur la nécessité de lutter contre les causes profondes de l'informalité pour remédier à ses niveaux élevés dans le monde, qui sont le produit d'une gouvernance et d'une administration faibles, de la corruption et de l'absence de socles durables de protection sociale. Le vice-président employeur rappelle que des thèmes similaires sont déjà inscrits dans la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) de 2021, et l'OIT devrait continuer d'étendre son rôle de chef de file au moyen de mécanismes tels que l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et l'initiative Action climatique pour l'emploi. Le deuxième axe d'action de l'OIT est son soutien aux environnements favorables au développement des entreprises durables, dont l'absence entraverait la productivité et aurait des effets négatifs sur l'emploi et la création d'emplois. Pour stimuler et accélérer la croissance économique induite par la productivité et la résilience des entreprises, il faut appliquer des politiques susceptibles d'éliminer les obstacles afin de

stimuler la croissance et la création d'emplois. Le vice-président employeur cite la Déclaration du centenaire et l'Appel mondial à l'action pour souligner le rôle central que joue la croissance de la productivité pour favoriser celle de l'emploi et des possibilités de travail décent ainsi que pour élever le niveau de vie. Une stratégie globale doit être définie pour améliorer la croissance de la productivité, qui doit résulter d'un effort conjoint public-privé. Le soutien de l'OIT en termes de renforcement des capacités et de conseil serait essentiel. Parallèlement aux efforts de décarbonisation dans les secteurs clés, l'OIT devrait aussi apporter un soutien en matière de création d'emplois de qualité, de requalification, de perfectionnement et d'opportunités pour les entreprises afin d'atténuer les perturbations anticipées. Le troisième axe d'action est la mise en place de cadres réglementaires favorables à la numérisation, à l'innovation et à l'entrepreneuriat afin de tirer parti de l'innovation technologique et du potentiel de l'économie des plateformes. L'intervenant souligne la nécessité de prendre en compte une diversité de scénarios en matière d'emploi lorsqu'on tente de classer les relations de travail et il met en garde contre l'adoption d'une approche unique pour réglementer les services en ligne et les plateformes de talents en ligne. Le quatrième axe d'action consistera à améliorer l'employabilité pour favoriser l'inclusivité sur les marchés du travail afin de remédier à l'inadéquation des compétences par une meilleure réactivité des systèmes éducatifs au marché du travail, notamment en soutenant les formations complémentaires, les programmes tenant compte de la dimension de genre et ceux visant à faciliter la transition de l'école vers l'emploi. Il faut aussi œuvrer davantage à l'élimination des obstacles à la participation des femmes, des jeunes et des migrants qui travaillent dans les secteurs les plus durement touchés par la pandémie et répondre à la nécessité de définir des cadres, notamment en matière de reconnaissance des compétences, pour libérer tout le potentiel de la migration économique dans le cadre du soutien apporté par l'OIT à l'avenir. Le cinquième et dernier axe d'action sera le renforcement du rôle du dialogue social et des capacités des partenaires sociaux pour la mise au point de programmes et de plans nationaux pour l'emploi et d'autres accords concernant la SST, la couverture des programmes de maintien dans l'emploi, la formation et les politiques actives du marché du travail, qui ont été absolument vitaux pour les travailleurs et les entreprises pendant une période d'incertitude accrue.

95. Le vice-président travailleur revient sur la présentation, selon lui tronquée, que le vice-président employeur a faite des conclusions des précédentes discussions de la Conférence sur les causes de l'inégalité des revenus par habitant à l'intérieur des pays. Outre les différences de croissance de la productivité, la diminution de la part du travail, l'absence de transfert et d'intégration des technologies dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le découplage des salaires et de la productivité ont également été discutés et considérés comme des facteurs importants dans les disparités des revenus. L'intervenant confirme l'importance des normes internationales du travail à l'heure d'aider les États à élaborer des politiques actives de promotion du plein emploi et il encourage le Bureau à continuer de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des instruments pertinents, notamment de la convention n° 122 et de la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, ainsi que de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. La convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, s'est révélée particulièrement pertinente pendant la pandémie de la COVID-19, les programmes d'emploi temporaire étant essentiels au maintien des emplois et des revenus. Le vice-président travailleur déplore toutefois le faible nombre de ratifications de cette convention. La promotion constante d'autres normes fondamentales en matière d'emploi et de sécurité sociale, portant notamment sur la négociation collective, le salaire minimum, la SST, l'inspection effective du travail et l'égalité de traitement, est essentielle pour protéger les

travailleurs dans toute leur diversité, et il faut mettre un accent particulier sur l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Il est également essentiel de promouvoir la pleine mise en œuvre de la recommandation n° 204. Citant les conclusions de l'étude d'ensemble intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, l'intervenant suggère que le Bureau entreprenne des recherches complémentaires sur les bonnes pratiques portant notamment sur la réglementation du télétravail, sur le temps de travail, le droit à la déconnexion, la répartition des droits et des responsabilités concernant le coût du télétravail, la SST et le droit à la vie privée afin d'éclairer les discussions sur les politiques. Le BIT devrait renforcer encore, dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, son soutien technique aux mandants en matière d'élaboration de politiques nationales pour l'emploi et de stratégies de création d'emplois de qualité par le biais d'investissements publics dans l'économie du soin, l'économie verte et les infrastructures. L'intervenant souligne qu'il importe d'accompagner la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en renforçant la sécurité de l'emploi pour ceux qui demeurent dans des formes atypiques d'emploi. Les syndicats devraient jouer un réel rôle dans le cadre des programmes d'assistance technique destinés à orienter les mandants au sujet de l'amélioration de la qualité des emplois, de la restructuration des entreprises, du renforcement des capacités syndicales et de la conduite de dialogues nationaux fondés sur l'évaluation pour identifier les priorités en matière de création d'emplois et les domaines nécessitant des réformes.

96. C'est à l'OIT qu'incombe la responsabilité de soutenir et de promouvoir l'emploi de qualité, ainsi que les quatre piliers du socle de protection sociale énoncés dans la Déclaration du centenaire, et de clarifier les concepts de salaire de subsistance; le Bureau devrait aider les mandants à faire une estimation concernant le salaire de subsistance afin d'éclairer les débats politiques. Un certain nombre d'initiatives sont actuellement menées à bien par d'autres acteurs internationaux, notamment par des entreprises. L'OIT doit jouer un rôle de chef de file au niveau international à cet égard et aussi concernant les questions d'emploi en général, et elle doit se poser en gardienne de la mise en œuvre de l'ODD 8 pour la promotion du travail décent. Le vice-président travailleur déplore l'influence négative exercée sur la protection des travailleurs par les conditions de prêt fixées par les institutions financières internationales, axées sur la déréglementation du marché du travail, ainsi que l'élaboration par la Banque mondiale de ses propres indicateurs en matière de travail pour faire rapport sur les environnements favorables aux entreprises. Le Bureau doit impérativement s'engager auprès des institutions financières internationales et des banques régionales de développement pour garantir l'alignement des conseils politiques et l'adhésion aux normes et approches de l'OIT au sein du système multilatéral. Le vice-président travailleur salue le rapport phare du Bureau intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*, ainsi que de l'«Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail», et il se félicite de la première parution du Rapport sur le dialogue social en 2022, proposant que les éditions annuelles à venir portent sur divers domaines thématiques tels que le dialogue social en relation avec la transition juste, les inégalités salariales et les inégalités de genre. Des recherches complémentaires sur le potentiel des investissements publics dans l'économie du soin, l'économie verte, la numérisation et d'autres transformations structurelles sont également nécessaires, y compris l'élaboration d'une édition spéciale du rapport intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde*, sous l'angle de l'investissement public et de sa relation avec la transformation structurelle et la création d'emplois de qualité. Enfin, pour assurer la cohérence avec les normes qu'elle a adoptées, l'OIT doit renforcer sa collaboration avec les institutions financières internationales et les banques régionales de développement.

97. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que, avant la crise sanitaire, la plupart des États africains avaient adopté des politiques nationales de l'emploi et des politiques de développement durable en faveur de la création d'emplois pour les jeunes et les femmes. Cependant, la pandémie de COVID-19 a ruiné ces efforts, et le marché du travail a été frappé de plein fouet. Les inégalités sur le marché du travail se sont creusées, tout comme les inégalités au sein des pays, entre les pays et entre les sous-régions. Les pertes d'emplois ont été très importantes sur le continent africain. Les gouvernements ont adopté des politiques passives et des mesures d'allègement fiscal pour aider les entreprises à préserver les emplois et ont pris des mesures en faveur des travailleurs afin que le pouvoir d'achat des ménages soit maintenu. Cependant, certaines entreprises ont réduit les heures de travail, licencié des travailleurs ou cessé définitivement leurs activités.
98. Les systèmes de protection sociale ont été fragilisés. Dans ce contexte de précarité, il convient de placer l'humain au centre des politiques nationales de l'emploi, en particulier les jeunes et les femmes. Ces politiques nationales de l'emploi constitueraient un moyen efficace de relever les défis du marché du travail et de résoudre les difficultés rencontrées par les jeunes et les femmes. Des politiques spécifiques devraient être centrées sur le développement de l'entrepreneuriat, la formation et la requalification, les systèmes d'information sur le marché du travail, l'égalité de genre, la protection sociale et le changement climatique. Les partenaires sociaux devraient donc travailler ensemble afin que ces politiques nationales de l'emploi soient à la fois inclusives et ciblées. Les secteurs les plus touchés devraient faire l'objet de mesures efficaces. Des politiques nationales de l'emploi destinées aux jeunes seraient nécessaires pour les aider à faire face aux difficultés qui les empêchent d'entrer sur le marché du travail et pour assurer l'apprentissage tout au long de la vie. Les politiques en faveur des femmes devraient leur offrir un meilleur soutien dans le domaine de l'entrepreneuriat ciblé et efficace pour leur autonomisation. Il faudrait instaurer des politiques en faveur des travailleurs de l'économie informelle, et certains pays, en collaboration avec l'OIT, ont mis en place des programmes destinés à venir en aide à ces travailleurs. Le numérique et l'écologie sont des secteurs présentant un fort potentiel d'emploi. Les politiques nationales de l'emploi doivent se concentrer sur les systèmes de protection sociale afin de protéger les travailleurs contre les risques.
99. Pour conclure, le groupe de l'Afrique apprécie les efforts du BIT pour financer et fournir une assistance technique aux fins de la lutte contre le chômage des jeunes et des femmes, et pour soutenir la promotion de la ratification et de la mise en œuvre de certains instruments touchant au monde du travail.
100. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord et l'Albanie s'associent à sa déclaration. Il note que cette troisième discussion récurrente sur l'emploi arrive à point nommé. La pandémie de COVID-19 et la crise ukrainienne déterminent de plus en plus les résultats du marché du travail. Il faut mettre en place des politiques innovantes qui permettent de relever les défis nouveaux et complexes du marché du travail et d'adopter une approche centrée sur l'humain afin de ne laisser personne de côté. Les informations sur le marché du travail sont essentielles pour pouvoir cibler les groupes les plus durement touchés. L'OIT a développé des techniques de prévision et de modélisation qui fournissent une analyse opportune de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail. Depuis l'introduction des ODD, l'OIT a aidé des pays à produire des données sur les indicateurs de ces objectifs. L'Organisation a produit un certain nombre de publications mondiales et s'est engagée dans des recherches avec d'autres organisations internationales afin d'améliorer la prise en compte des conclusions de ces recherches. Le programme de l'OIT sur l'intégration du commerce et du travail décent en est

un bon exemple. Ses travaux sur les transitions économiques, sociales et environnementales sont également très importants, et son programme phare intitulé Des emplois au service de la paix et de la résilience est reconnu pour l'aide qu'il procure à l'heure de maintenir ou de créer des emplois dans les pays moins développés.

101. L'OIT a déployé d'importants efforts pour renforcer son soutien aux autres parties prenantes, au-delà des ministères du travail, au-delà des ministères du travail, aux fins de la mise en œuvre des normes du travail. Elle a notamment mis l'accent sur le suivi et l'évaluation de l'impact des politiques et programmes en matière d'emploi afin d'aider les pays à élaborer leurs politiques. Elle a notamment mis au point une base de données sur les politiques de l'emploi (ILO Employment Policy Gateway), qui assure le suivi des stratégies nationales pour les jeunes et des politiques nationales de l'emploi. La ratification et la prise en compte de la convention n° 122, ainsi que des recommandations n°s 204 et 205 conservent toute leur importance.
102. Les questions relatives à l'emploi des jeunes constituent un domaine de travail important pour l'OIT. En 2020, le Conseil d'administration a renouvelé son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en approuvant un plan d'action et de suivi pour la période 2020-2030. Affirmant qu'il est tout aussi important de renforcer l'emploi des femmes, l'intervenant fait référence au plan stratégique pour la mise en œuvre de la participation des femmes au marché du travail et l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. L'UE a présenté un plan d'action en faveur de l'égalité de genre qui vise à promouvoir l'intégration des femmes dans le monde du travail. Parmi d'autres actions importantes, l'OIT a organisé des événements de formation et de renforcement des capacités et elle a modernisé ses stratégies de communication et de sensibilisation. Le lancement de la base de données sur les réponses aux crises en matière de politique de l'emploi est également une initiative bienvenue.
103. Le Bureau devrait fournir des orientations et des outils supplémentaires pour soutenir tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. Il devrait participer à la révision des politiques afin de mieux inclure tous les travailleurs, sans discrimination, et de favoriser la transition des travailleurs informels vers l'économie formelle. Il devrait continuer de soutenir la collecte d'informations sur le marché du travail afin que des données précises et actualisées puissent contribuer à éclairer les décisions politiques. Il faut intensifier l'apprentissage mutuel et les autres activités d'apprentissage axées sur les principaux défis à relever. Sur la base de la collecte et de l'analyse de données fiables, le Bureau devrait renforcer son soutien aux États Membres pour leur fournir des services de conseil stratégique et de renforcement des capacités et, ce faisant, les aider à mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail et d'autres politiques de l'emploi. Les politiques nationales de l'emploi devraient être conformes aux normes internationales du travail et promouvoir leur mise en œuvre au niveau mondial.
104. Le représentant du gouvernement de la Zambie reconnaît que l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi doit reposer sur le dialogue social ainsi que sur des données fiables et crédibles. L'OIT a fourni des ressources techniques pour faciliter les enquêtes sur la main-d'œuvre et développer des systèmes d'information sur le marché du travail afin de collecter et de numériser les statistiques sur l'emploi. Le marché du travail de la Zambie n'est pas épargné, et l'incidence de l'informalité et de l'emploi atypique constituent autant de menaces. En dépit de la pandémie de COVID-19, l'utilisation soutenue par l'OIT de plateformes numériques aux fins de la formation s'est révélée efficace. La Zambie demande un soutien pour élaborer de nouvelles politiques nationales de l'emploi et la mise en place de systèmes d'apprentissage de qualité et de plateformes d'apprentissage en ligne.

- 105.** Le représentant du gouvernement des Philippines déclare que la pandémie a révélé des lacunes dans les structures nationales et qu'il faut maintenant restructurer en vue d'un développement durable, en particulier aux fins de l'ODD 8 consistant à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. L'ODD 8 comprend 17 indicateurs, dont la cible 8.6 sur la promotion de l'emploi, de l'éducation et de la formation des jeunes. En 2019, 18,6 pour cent des jeunes étaient sans emploi et ne suivaient ni études ni formation, et l'objectif consiste à ramener ce chiffre à 10 pour cent d'ici 2030. Cependant, la pandémie de COVID-19 a mis un coup de frein à la réalisation de cet objectif. Au total, 15 pour cent des pertes d'emplois pendant la pandémie de COVID-19 ont frappé les jeunes, et ce sont les jeunes femmes qui ont le plus souffert en raison de leur plus grande précarité. Maintenant que l'économie amorce une reprise, il faut espérer que la main-d'œuvre jeune se rétablira complètement. L'emploi des jeunes s'améliore déjà; les Philippines ont fait des investissements à long terme, et le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire augmente. Toutefois, en 2021-22, sur 2,4 millions d'étudiants, 800 000 seulement obtiendront un diplôme de l'enseignement supérieur. En 2021, le nombre de diplômés a beaucoup diminué. En 2018, les Philippines ont promulgué la loi sur l'accès universel à un enseignement tertiaire de qualité, qui assure un enseignement supérieur tertiaire gratuit aux étudiants des établissements publics et subventionne ceux qui fréquentent des établissements privés. Au total, 2,5 millions d'étudiants bénéficient d'une aide financière du gouvernement, ce qui leur permet de poursuivre leurs études même en cas de suppression d'emploi. Il convient de promouvoir des programmes durables de productivité de la main-d'œuvre car, selon des récentes conclusions de la Banque mondiale, le pays est à la traîne par rapport aux autres pays de la région Asie-Pacifique en termes de productivité. Pour améliorer cette situation, des incitations à la productivité seront réintroduites afin de promouvoir le partage des responsabilités et le partage équitable des fruits de la production entre les entreprises et les travailleurs. Des systèmes d'incitation à la productivité seront également réintroduits et étendus aux PME. En contrepartie, les entreprises bénéficieront d'avantages comme des incitations fiscales et, dans le cas des micro, petites et moyennes entreprises, elles bénéficieront d'une meilleure accessibilité aux prêts. Ces mesures créeront un environnement propice à des partenariats sains et productifs entre travailleurs et employeurs.
- 106.** Le représentant du gouvernement des États-Unis souligne le rôle important que joue l'OIT en conseillant les États Membres et les autres organisations internationales qui participent à l'élaboration des politiques de l'emploi, en favorisant la coordination entre toutes les parties dans la promotion du plein emploi productif et du travail décent et en mettant l'accent sur des sociétés et des résultats justes. Les meilleures pratiques devraient être diffusées et l'apprentissage entre pairs facilité entre Membres pour favoriser un apprentissage et une prise de décisions fondés sur des données factuelles. Le Bureau devrait poursuivre sa contribution à la collecte de données démographiques détaillées à l'échelle mondiale et ajuster ces données pour qu'elles soient comparables au niveau international, dans le cadre d'une analyse rigoureuse des différents groupes défavorisés. Ces données devraient constituer la base de politiques d'emploi ciblées et éclairer l'établissement des cadres. L'OIT devrait promouvoir des politiques de l'emploi inclusives, durables et tenant compte de la dimension de genre, ainsi que des politiques qui renforcent le respect des droits d'organisation et de négociation des travailleurs, afin de remédier aux inégalités croissantes.
- 107.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni souligne la gravité et l'urgence des défis qui restent à relever dans le monde du travail aujourd'hui. La Déclaration du centenaire constitue un cadre d'orientation fondamental, de même que l'Appel mondial à l'action de l'OIT, qui apporte plus de détails et de précisions sur les objectifs à atteindre. Il faut se pencher sans

attendre sur les besoins en compétences pour une économie mondiale verte et sur la nécessité d'une action normative pour une transition juste. L'intervenant espère que la discussion générale de l'année prochaine ouvrira la voie à une telle norme. Conformément à la déclaration ministérielle récemment adoptée par la réunion des ministres de l'Emploi du G7, l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) élaborent actuellement une méthodologie pour évaluer la création d'emplois décents dans une économie verte et respectueuse de la nature et une transition juste. Un soutien accru de l'OIT pour améliorer les cadres politiques permettrait de promouvoir la croissance économique dans les pays à faible revenu par la création de possibilités de travail décent.

- 108.** Un représentant du gouvernement de l'Inde déclare que son pays a pris plusieurs initiatives en matière de politiques. La simplification et la rationalisation des dispositions pertinentes de la loi centrale sur le travail en quatre codes du travail a renforcé les protections offertes aux travailleurs en ce qui concerne le salaire minimum légal, les mécanismes de règlement des conflits du travail, la protection de la sécurité sociale et les soins de santé. Ces nouveaux codes faciliteront aussi les échanges commerciaux et contribueront à l'instauration d'un environnement favorable au développement des entreprises et des industries, qui se traduira par la création de possibilités d'emploi sans compromettre la protection des travailleurs.
- 109.** Autre initiative politique: le lancement d'une nouvelle base de données relatives aux travailleurs informels dans le pays, qui offre désormais de nouvelles possibilités de perfectionnement et de recyclage ainsi que des possibilités d'emploi. L'intervenant remercie l'OIT de son soutien ainsi que des cadres d'orientation qui facilitent l'évolution des mesures administratives et législatives pour la protection et la promotion des intérêts des travailleurs. L'OIT devrait continuer de fournir des conseils permettant de renforcer l'écosystème de l'emploi et de combler les lacunes en matière de compétences par l'adoption de technologies et de politiques de développement des ressources humaines.
- 110.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine reconnaît le soutien apporté par l'OIT à son pays en matière de promotion de l'emploi, d'emploi indépendant, d'écologisation des entreprises et des coopératives, et d'inclusion des femmes dans la sphère financière. Le Bureau a également fourni une assistance technique à l'Argentine en vue de la mise au point d'outils permettant d'évaluer le profil des jeunes qui envisagent de se lancer dans une activité indépendante. Concernant l'emploi salarié, la collaboration avec l'OIT a permis de diagnostiquer les principaux secteurs de l'économie susceptibles de générer des emplois verts. L'OIT a également facilité l'évaluation de la qualité des apprentissages et des stages en entreprise.
- 111.** Les capacités des gouvernements provinciaux à mettre en œuvre, surveiller et évaluer les politiques de l'emploi ont été renforcées. Au fur et à mesure de leur évolution, les politiques de l'emploi devront aborder davantage des domaines tels que le dialogue social, les politiques actives du marché du travail et la collecte de données à des fins d'évaluation et pour éclairer la prise de décisions. L'identification des compétences les plus demandées et des emplois à développer à l'avenir est aussi jugée nécessaire pour améliorer le fonctionnement du marché du travail.
- 112.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte indique que des efforts ont été déployés pour améliorer les conditions d'emploi et les compétences des travailleurs afin de faciliter la participation au marché du travail et la formation. Un conseil national a été créé pour le dialogue social dans le domaine du travail, avec une coopération tripartite, pour étudier toutes les questions liées au travail et à l'emploi. L'Égypte a formulé une stratégie nationale pour l'emploi, qui vise à créer de nouveaux emplois pour les jeunes en fonction des nouvelles

réalités du marché du travail, telles que les transformations technologiques. Le gouvernement de l'Égypte a mis en place un système d'information sur le travail et envisage une deuxième augmentation du salaire minimum en moins de deux années consécutives.

- 113.** La définition du travail a été réexaminée pour permettre la participation des femmes au marché du travail, et une politique d'égalité de genre a également été adoptée pour encourager les femmes à occuper des emplois dans le secteur privé. Le ministère du Travail et le ministère de l'Environnement s'efforcent de doter les travailleurs des compétences requises afin d'encourager la participation à l'économie verte. Autre domaine de travail important impliquant la coopération de la Tunisie et du Maroc: la promotion du travail décent en Afrique avec les politiques économiques en point de mire. L'intervenant remercie l'OIT et d'autres organisations internationales pour leur collaboration aux fins du renforcement du dialogue national, notamment en ce qui concerne les relations de travail, la liberté d'adhérer à des syndicats, l'augmentation de la compétitivité et l'élimination du travail des enfants.
- 114.** Le représentant du gouvernement de Cuba souligne l'importance de la coopération technique, compte tenu des diverses crises interdépendantes. Concernant la pandémie de COVID-19, Cuba s'est doté d'un plan comprenant 36 mesures appuyées par des acteurs étatiques et non étatiques, par exemple la modification des conditions de travail, des salaires et des contrats de travail. Un soutien a été apporté aux personnes souffrant de problèmes de santé, des mesures de prévention ont été prises, des subventions ont été accordées, et d'autres mesures de protection, prises. Dans tous les cas, les systèmes de protection sociale ont été préservés pour ne laisser personne de côté pendant la pandémie de COVID 19.
- 115.** Le représentant du gouvernement des Émirats arabes unis décrit l'énorme transition qu'ont connue les marchés du travail du monde entier du fait des transformations technologiques et environnementales. Les secteurs du tourisme et des services d'accueil ont été touchés par la crise du COVID-19, et des changements dans l'activité économique se font sentir dans d'autres secteurs, comme celui des technologies de l'information et de la communication (TIC), de la sécurité alimentaire et des assurances. Les Émirats arabes unis s'efforcent de dynamiser le marché du travail et de soutenir les personnes qui ont perdu leur emploi pendant la crise en les réinsérant sur le marché du travail. Les changements en cours offrent l'occasion de réformer les relations professionnelles et de modifier les cadres législatifs pour favoriser l'avènement d'un environnement favorable et la flexibilité. Ces changements devraient attirer les travailleurs qualifiés désireux d'émigrer et de travailler aux Émirats arabes unis en recourant aux plateformes électroniques, au travail à distance et au télétravail. Le secteur privé a consenti de grands efforts pour offrir des possibilités de formation et d'apprentissage aux jeunes, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat.
- 116.** Le représentant du gouvernement du Burkina Faso dit que les défis sécuritaires et démographiques ont mis son pays à rude épreuve. Le chômage touche également les jeunes qui constituent la majorité de la population. La crise du COVID-19 a entraîné une expansion de l'économie informelle. L'absence de systèmes d'information efficaces et l'inadéquation de l'éducation des femmes et des jeunes font partie des causes profondes des difficultés auxquelles est confronté le marché du travail. Le Plan national pour la transition devrait permettre de relever ces défis grâce à la promotion de politiques de développement.
- 117.** La guerre et le terrorisme auxquels le pays est en proie ont épuisé le budget national et mis à mal la capacité du gouvernement à travailler efficacement dans certaines régions du pays. Beaucoup de gens ont été tués, y compris des jeunes et des enfants. La fermeture des écoles a touché plus de 600 000 enfants. La crise sécuritaire actuelle sape la capacité nationale

d'entreprendre une véritable politique de l'emploi. L'intervenant lance un appel à l'OIT et à toutes les institutions intéressées en faveur d'un soutien à son pays.

- 118.** La représentante du gouvernement du Canada indique que son gouvernement a créé le Future Skills Centre (Centre des compétences futures), qui est un centre indépendant d'innovation et de recherche appliquée, appelé à identifier les nouvelles tendances en matière de compétences et à répondre aux besoins des groupes sous-représentés et des jeunes. Par ailleurs, des fonds ont été affectés au test d'approches communautaires visant à soutenir la participation au marché du travail des groupes sous-représentés, y compris les populations autochtones. Dans le cadre de ces efforts, la Stratégie pour l'emploi et les compétences des jeunes a été modernisée en 2019 afin de mettre l'accent sur les jeunes confrontés à des obstacles et d'élaborer une stratégie de désagrégation des données. Cette stratégie vise également à améliorer la collecte de données sur des indicateurs inclusifs et tenant compte des considérations de genre.
- 119.** Les PME étant au cœur de l'économie du pays et de ses communautés, des mesures ont été prises pour tenter de lever les obstacles qui empêchent leur croissance. L'intervenante invite l'OIT à poursuivre ses efforts pour aider les mandants à élaborer des politiques et des stratégies de l'emploi en vue d'une reprise durable, en mettant à leur disposition ses solides capacités de recherche et d'analyse pour leur permettre de mieux comprendre comment aborder les questions relatives au marché du travail, élaborer de nouveaux outils d'information et diffuser et promouvoir les bonnes pratiques, tout en facilitant le dialogue social.
- 120.** La représentante du gouvernement du Kenya appelle l'attention sur les immenses avantages socio-économiques de la migration de main-d'œuvre et sur les défis auxquels les travailleurs migrants se heurtent en raison de l'absence de protection sociale. Le contrôle des conditions de travail des migrants s'est avéré difficile en raison de l'absence d'un système intégré complet de gestion des informations les concernant. L'OIT devrait poursuivre ses efforts en faveur de l'élaboration de politiques et de cadres juridiques qui protègent les droits des travailleurs migrants, et de la mise en place de mécanismes visant à promouvoir une migration de main-d'œuvre sûre, ordonnée et productive ainsi que la coopération nécessaire au renforcement de la protection des travailleurs migrants. Il conviendrait de créer en leur faveur un fonds de protection sociale afin d'assurer leur protection, leur bien-être et une assistance pendant la migration, le séjour dans le pays de destination et le retour dans leur pays d'origine. L'OIT est invitée à continuer de diffuser auprès des États Membres des informations et des données sur les questions cruciales liées à la main-d'œuvre, notamment sur les politiques inclusives qui pourraient être étendues aux travailleurs migrants.
- 121.** La représentante du gouvernement de la République démocratique du Congo déclare que la crise de l'emploi en République démocratique du Congo a touché tous les travailleurs, mais surtout les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. L'informalité à grande échelle, qui représente 70 pour cent de l'économie nationale, se traduit par des lacunes importantes en matière de protection sociale pour la majorité de la population. Le conflit armé dans l'Est du pays, qui dure depuis une vingtaine d'années, a causé des souffrances indicibles, notamment des massacres, des viols et des déplacements massifs, ce qui a réduit les possibilités d'investissement et entravé les possibilités d'emploi. La crise du COVID-19 a exacerbé les vulnérabilités existantes. Pour atténuer les impacts, un programme national de formation professionnelle a été mis en place, avec des opportunités ciblées pour améliorer les perspectives d'emploi des femmes, des chômeurs de longue durée, des jeunes et d'autres groupes vulnérables. Le BIT a apporté une aide précieuse à cet égard, et il faut espérer qu'il offrira une assistance supplémentaire pour l'élaboration d'une nouvelle génération de politiques de l'emploi. Le gouvernement offre des incitations aux jeunes et aux femmes pour

qu'ils créent des micro, petites et moyennes entreprises. Un soutien technique du BIT et des donateurs pour consolider ces mesures serait le bienvenu. Une série de projets générateurs de revenus est en cours, et des mesures de protection de l'environnement sont prises pour atténuer le changement climatique et faciliter la transition vers une économie verte, sur la base de la production locale.

122. Le représentant du gouvernement du Ghana déclare que le BIT apporte un soutien crucial dans les domaines de la diffusion d'informations sur le marché du travail, des services de conseil sur les politiques, du suivi et de l'analyse d'impact, du renforcement des capacités, de l'activité normative, de la communication et de la sensibilisation, autant d'éléments importants pour la relance de l'emploi après la crise du COVID-19. Le gouvernement du Ghana a réalisé une évaluation des impacts de la pandémie sur l'emploi au niveau national. Il élabore actuellement un régime national d'assurance-chômage pour protéger les travailleurs vulnérables qui ont été touchés par la pandémie. Des conseils de l'OIT sur cette intervention seraient particulièrement bienvenus pour mettre la question en perspective et protéger les groupes vulnérables contre les chocs futurs.
123. La représentante du gouvernement du Honduras déclare que le travail et l'emploi sont essentiels au développement de son pays. Une politique nationale sur les mesures d'adaptation à la mondialisation a donc été adoptée. La discussion récurrente et les conclusions qui en découleront devront refléter les points de vue des employeurs, des travailleurs et des gouvernements du monde entier de manière équilibrée et équitable et améliorer concrètement la protection des plus vulnérables de la société.
124. Le vice-président employeur déclare que la discussion a mis en lumière de nombreux exemples tout à fait pertinents quant aux mesures à prendre; les expériences et les priorités des gouvernements pour surmonter les problèmes d'emploi liés à la pandémie de COVID-19 seront de la plus haute importance pour orienter l'action future de l'OIT. Il convient de tenir compte des grandes tendances qui se sont fait jour, des défis sociaux complexes et de l'environnement dynamique de l'emploi. Tous les participants ont évoqué les défis que pose depuis longtemps l'informalité pour la réalisation du plein emploi productif. La recommandation n° 204 devrait rester la principale référence pour l'établissement de cadres politiques visant à faciliter la transition vers l'économie formelle. La pandémie, l'évolution démographique et la crise climatique, entre autres défis, imposent une évaluation approfondie de l'impact des politiques afin de garantir des résultats tangibles pour la création d'emplois décents. Les travaux de recherche fondés sur des données factuelles et les bases de données de l'OIT sont cruciaux pour éclairer les politiques. Les politiques destinées à améliorer la productivité sont essentielles, en particulier pour les secteurs où les écarts de productivité se creusent, et doivent être axées en particulier sur l'augmentation de la productivité des micro, petites et moyennes entreprises. Il convient également de mettre l'accent sur la résilience des PME et sur le développement pour la création d'emplois.
125. Les transitions justes doivent reposer sur le dialogue social et des politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi afin de favoriser une croissance économique par la productivité. Le redéploiement de la main-d'œuvre des activités économiques à faible productivité vers celles à forte productivité devrait être encouragé, ainsi que la diversification vers des produits complexes susceptibles de favoriser le développement. L'employabilité devrait être au premier plan de la création d'emplois, et le programme sur les compétences et l'inclusion, être coordonné avec les politiques de l'emploi et celles concernant les entreprises. L'impact des politiques en faveur de la continuité et de la durabilité des entreprises doit être évalué. Les politiques d'inclusion doivent se concentrer sur la promotion de la diversité et la suppression des obstacles à l'égalité des chances. Les politiques d'autonomisation des femmes

et des jeunes doivent prévoir des investissements dans l'économie du soin. Les politiques d'inclusion des personnes âgées, des migrants et des groupes vulnérables sur le marché du travail sont particulièrement importantes.

126. Pour parvenir au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont essentielles, tout comme la mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Le rôle du secteur privé en tant que source de croissance économique et de création d'emplois devrait être soutenu par la promotion, la mise en place et la préservation d'un environnement favorable au développement des entreprises durables afin de promouvoir l'investissement privé, l'innovation, l'entrepreneuriat, l'emploi productif et la création d'emplois décents. L'OIT devrait étendre le programme Un environnement favorable aux entreprises durables dans toutes les régions.
127. Des salaires minimums devraient être fixés, en tenant compte des facteurs économiques. La numérisation devrait être considérée comme une transformation et non comme une destruction. Les tendances politiques devraient reconnaître le rôle important des organisations d'employeurs dans la conception des politiques nationales de l'emploi et des politiques actives du marché du travail. L'OIT devrait continuer à fournir des conseils techniques et à soutenir le renforcement des capacités des organisations d'entreprises.
128. Le vice-président travailleur déclare que son groupe se félicite des suggestions constructives formulées au cours de la discussion quant à la direction que devraient prendre les travaux du Bureau et fait siennes un grand nombre des points soulevés, concernant notamment l'importance de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, le renforcement de l'accès à la protection sociale, y compris aux socles de protection sociale, la mise en œuvre des normes de l'OIT, l'égalité de genre, les investissements dans l'emploi des jeunes et des travailleurs migrants, l'inclusivité des marchés du travail, le renforcement des compétences, la transition vers une économie sans carbone et la promotion des technologies locales et durables. Le soutien de l'OIT en faveur d'un dialogue social fort et constructif, fondé sur la négociation collective, est particulièrement important, tout comme ses efforts pour promouvoir l'emploi et l'éducation des jeunes, la création d'emplois verts et de qualité et une transition juste. Il serait judicieux d'inclure le suivi des stratégies pour des emplois verts dans le cadre des contributions déterminées au niveau national, aux fins de la mise en œuvre de l'Accord de Paris. L'OIT joue également un rôle clé dans la promotion des droits de négociation collective et d'un salaire minimum vital et doit conserver une place de premier plan dans l'élaboration des politiques de l'emploi.
129. Se référant aux réserves exprimées par le groupe des employeurs quant à la poursuite des travaux du Bureau sur les salaires, l'orateur rappelle que la Déclaration de Philadelphie de l'OIT comporte l'obligation solennelle de veiller à ce que les politiques en matière de salaires et de gains assurent «un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». Les principes établis de longue date par l'Organisation, qui sont profondément ancrés dans la justice sociale, doivent être respectés. Conformément à la Déclaration du centenaire, un salaire minimum adéquat doit être une composante fondamentale des politiques de l'emploi pour garantir la création d'emplois de qualité. Tenter de faire cesser les travaux sur les salaires revient à remettre en cause le mandat de l'OIT. Les arguments économiques contre le salaire minimum ne sont pas fondés; l'augmentation des salaires peut être favorable à la productivité et à la transition vers la formalité. La commission ne saurait négliger d'inclure dans ses conclusions une référence à l'importance de poursuivre les travaux de l'OIT en faveur du salaire minimum vital.

- 130.** Le président clôt la discussion en remerciant tous les participants pour leurs contributions. Le groupe de rédaction s'efforcera de faire en sorte que les points de vue exprimés soient intégrés dans le projet de conclusions qui sera soumis à la commission pour examen. L'esprit de coopération qui a présidé aux discussions de la commission jusqu'à présent prévaudra sans aucun doute, et ses conclusions constitueront une contribution importante à la transformation du monde du travail et à la création de possibilités d'emploi pour tous.

Examen du projet de conclusions

- 131.** Le président présente le projet de conclusions élaboré par le groupe de rédaction et informe la commission que 166 amendements ont été reçus. Il propose que les amendements portant sur les passages placés entre crochets faute d'accord au sein du groupe de rédaction soient traités de la même manière que les autres amendements, étant donné qu'ils sont également le produit des travaux que le groupe soumet à la commission. Une fois que l'examen des amendements sera achevé, les points seront considérés comme adoptés et les crochets, supprimés. Cette proposition ne fait l'objet d'aucune objection.
- 132.** Le vice-président travailleur remercie le Bureau d'avoir élaboré une première mouture solide et souligne que les questions essentielles pour son groupe sont les suivantes: salaires adéquats, formes de travail précaires et incertaines, équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales et protections nécessaires en cas de modalités de travail flexibles ou de télétravail. Il se félicite qu'il soit fait référence dans le texte au renforcement du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et à l'écart salarial entre hommes et femmes, et insiste sur l'importance de conclure en donnant des orientations claires sur l'action que l'OIT doit mener à l'avenir afin d'éclairer non seulement les mandants, mais aussi les décisions relatives à l'allocation des ressources budgétaires de l'Organisation.
- 133.** L'orateur déclare qu'il semble y avoir consensus à propos de l'importance des politiques macroéconomiques et d'investissement public favorisant l'emploi, du dialogue social et de la négociation collective, des cadres globaux pour les politiques de l'emploi et du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment pour combler les écarts de genre, ainsi qu'en ce qui concerne la nécessité de mener à l'avenir des recherches sur l'investissement public pour la création d'emplois. Il importe selon lui de mettre ici en avant la qualité de l'emploi, et non pas uniquement la quantité, conformément aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente de 2014. L'intervenant se déclare préoccupé par les propositions des employeurs qui tendent à mettre les droits des employeurs sur le même plan que ceux des travailleurs, alors que les travailleurs sont en position de faiblesse à la table des négociations et que le mandat de l'OIT est axé sur la promotion des droits des travailleurs. Quant à l'action à mener, le vice-président travailleur souligne la nécessité que le Bureau approfondisse ses recherches et son appui aux mandants au sujet des formes de travail précaires et incertaines, de la progression du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et du salaire de subsistance.
- 134.** Le vice-président employeur constate que, en dépit des efforts considérables déployés par le groupe de rédaction, il s'est révélé difficile de trouver un consensus, de sorte que plusieurs points comprennent encore du texte entre crochets. Il prévient qu'il ne serait guère utile de rouvrir des débats de fond. Il signale que des références au télétravail, au droit à la déconnexion et aux formes de travail précaires et incertaines subsistent dans le projet de conclusions et il exhorte la commission à se garder de préjuger l'issue des travaux ou les conclusions des réunions à venir sur le travail dans l'économie des plateformes ou dans les chaînes d'approvisionnement.

- 135.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), confirme que son groupe a présenté une série d'amendements et remercie le groupe de rédaction de tous ses efforts.
- 136.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se déclare satisfait de la façon dont le groupe de rédaction a mené ses travaux et souligne la qualité du texte élaboré par le Bureau. Il espère que les débats de fond pourront être évoqués et que le texte final des conclusions sera pertinent et utile.
- 137.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, espère que ces conclusions contribueront à créer un monde meilleur.

Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

Titre

- 138.** Le titre des conclusions est adopté.

Partie I. Contexte et défis

Titre

- 139.** Le titre de la partie I est adopté.

Point 1

- 140.** Le point 1 est adopté.

Point 2

- 141.** La représentante du gouvernement du Canada, s'exprimant également au nom des gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis, propose un amendement tendant à insérer «et les abus au travail,» après «les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales» afin de mettre en avant le fait que les abus au travail figurent au nombre des principales causes des déficits de travail décent et de jeter les bases de la partie III, qui est axée sur les mesures à prendre par les gouvernements.
- 142.** L'oratrice propose ensuite un sous-amendement consistant à déplacer son amendement au point 3, après les mots «comme en témoignent le niveau élevé de l'informalité», dans la première phrase.
- 143.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et les représentants des gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis appuient le sous-amendement.
- 144.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un autre amendement visant, après «Les contraintes budgétaires», à modifier la suite de la phrase comme ceci: «limitent la capacité des pays à soutenir la reprise et augmentent le risque d'un développement inégal qui laisserait les pays en développement encore davantage de côté».
- 145.** Le représentant du gouvernement des États-Unis adhère à cet amendement, qui met davantage en exergue la question importante des écarts de développement.
- 146.** Le vice-président employeur appuie cet amendement.

- 147. Le vice-président travailleur y souscrit également.
- 148. La représentante du gouvernement du Canada soutient aussi l'amendement.
- 149. Les amendements et sous-amendement présentés sont adoptés.
- 150. Le point 2 est adopté, tel que modifié.

Point 3

- 151. Le vice-président employeur présente un amendement à l'effet de supprimer l'incise «, tant en ce qui concerne la quantité des emplois qu'en ce qui concerne leur qualité» au motif que, de l'avis de son groupe, les défis rencontrés n'ont pas uniquement trait à la quantité et à la qualité des emplois et que, de surcroît, la «qualité» est difficile à mesurer, et que les données quantitatives sont insuffisantes.
- 152. Le vice-président travailleur répond que la question de la qualité des emplois a été examinée en 2014, qu'elle reste éminemment importante et qu'elle doit être analysée conjointement avec celle de la quantité. Par conséquent, il n'adhère pas à l'amendement.
- 153. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que l'emploi doit être mesuré d'un point de vue non seulement quantitatif, grâce par exemple aux indicateurs relatifs à la création d'emplois, mais aussi d'un point de vue qualitatif. Il souligne que la quantité et la qualité doivent l'une et l'autre être expressément mentionnées dans le texte et qu'il ne s'agit là que d'un rappel de ce qui a déjà été convenu en 2014. Partant, il ne souscrit pas à l'amendement.
- 154. Le représentant du gouvernement des États-Unis ne soutient pas l'amendement. Toutefois, dans un esprit de compromis, il fait observer que la suite de la phrase contient déjà des exemples quantitatifs et qualitatifs, de sorte que l'amendement n'apporterait pas de changement quant au fond.
- 155. La représentante du gouvernement de la Norvège ne souscrit pas à l'amendement.
- 156. L'amendement n'est pas adopté.
- 157. Le vice-président employeur propose un amendement consistant à ajouter les mots «l'insuffisance des possibilités de travail,» après «l'inadéquation des compétences,», à supprimer «la persistance et» et, dans la phrase suivante, à supprimer «le manque de possibilités de travail décent montre que». Il voudrait que la question de la quantité soit traitée de façon plus équilibrée. À la lumière des données fournies dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, il serait trompeur d'affirmer que les salaires stagnent. En outre, les mots «l'insuffisance des possibilités de travail» indiquent plus clairement que des efforts supplémentaires doivent être faits pour instaurer des conditions favorables aux entreprises et, ainsi, permettre la création d'emplois décents.
- 158. Le vice-président travailleur ne souscrit pas à cet amendement. Le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* confirme que, si les salaires ont progressé d'environ 2 pour cent à l'échelle mondiale, leur croissance a été bien inférieure dans certaines régions, notamment en Afrique, dans les États arabes et en Amérique latine. Il est largement admis – notamment par les ministres des pays du G20 chargés du travail et de l'emploi, l'OCDE et le FMI – que, dans de nombreuses régions, la croissance des salaires a stagné par rapport à celle de la productivité ces dix dernières années. Par conséquent, la part du revenu du travail a considérablement baissé.

- 159.** L'orateur propose un sous-amendement tendant à remplacer «la croissance stagnante des salaires» par «la croissance faible et inégale des salaires», sous-amendement auquel souscrivent la représentante du gouvernement du Qatar et le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique.
- 160.** Pour le vice-président travailleur, c'est l'insuffisance des possibilités de travail «décent» qui constitue le cœur du problème, et non pas, comme le suggère le groupe des employeurs, «l'insuffisance des possibilités de travail» en soi. La pauvreté des travailleurs persiste et, dans de nombreux cas, s'aggrave. L'orateur ne souscrit pas à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 161.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine soutient le sous-amendement tendant à ajouter «la croissance faible et inégale des salaires», tel que proposé par le groupe des travailleurs, et préconise un autre sous-amendement à l'effet de remplacer «le manque de possibilités de travail décent» par «l'insuffisance des possibilités de travail décent».
- 162.** La représentante du gouvernement du Qatar, s'exprimant au nom des pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), souscrit au sous-amendement concernant «l'insuffisance des possibilités de travail décent» ainsi qu'à celui concernant «la croissance faible et inégale des salaires».
- 163.** Le représentant du gouvernement du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, adhère au sous-amendement relatif à «la croissance faible et inégale des salaires», phénomène que l'on rencontre dans de nombreuses régions du continent africain, encore qu'il existe d'importantes disparités d'un pays à l'autre.
- 164.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie l'amendement du groupe des employeurs tendant à ajouter «l'insuffisance des possibilités de travail», mais n'accepte pas que l'idée de «persistance» soit supprimée.
- 165.** Le vice-président employeur propose de supprimer l'adjectif «faible» dans le sous-amendement proposé par le vice-président travailleur, afin de retenir uniquement «la croissance inégale des salaires». En effet, il lui semble important de refléter le fait que la croissance moyenne des salaires enregistrée n'est pas négligeable. L'orateur déclare qu'il retirera son amendement tendant à ajouter «l'insuffisance des possibilités de travail» s'il est convenu de faire mention plus loin de l'insuffisance des possibilités de travail «décent», comme le préconise le groupe des travailleurs.
- 166.** Le vice-président travailleur indique que, dans un esprit de compromis et de consensus, il accepte le sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine relatif à «l'insuffisance des possibilités de travail décent».
- 167.** Pour ce qui est de la proposition relative à la croissance des salaires, l'orateur est d'avis que les mots «la croissance faible et inégale des salaires» sont nécessaires en ce qu'ils reflètent le fait que, depuis plus de trente ans, la croissance des salaires est inférieure à celle de la productivité. En Afrique, elle a été six fois plus faible et, depuis 2015, elle est même négative. La situation est similaire en Asie.
- 168.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine propose un autre sous-amendement tendant à mentionner «la croissance inégale et généralement faible des salaires» afin de rendre compte du fait que, bien qu'elle ait pu être forte et soutenue par endroits, la croissance des salaires est généralement restée faible.
- 169.** La représentante du gouvernement du Qatar, s'exprimant au nom des pays du CCG, est favorable à la formule «l'insuffisance des possibilités de travail décent», telle que proposée par

le représentant du gouvernement de l'Argentine. Elle estime en revanche qu'il conviendrait de supprimer l'adjectif «faible» dans le sous-amendement relatif à «la croissance faible et inégale des salaires», car il ne traduit pas la réalité de certains secteurs, comme le secteur médical, où les salaires ont augmenté ces dernières années.

170. Le représentant du gouvernement du Cameroun suggère de sous-amender encore l'expression «l'insuffisance des possibilités de travail décent» afin de faire référence à «l'insuffisance des opportunités d'emploi dans le cadre du travail décent».
171. Le vice-président travailleur ne souscrit pas au sous-amendement relatif à «la croissance inégale et généralement faible des salaires»: selon lui, les chiffres révèlent une autre réalité, et la croissance des salaires était faible dans de nombreuses régions du monde bien avant la pandémie, et ce depuis des dizaines d'années. Il répète que le groupe des travailleurs préfère son propre sous-amendement, à savoir «la croissance faible et inégale des salaires», qui reflète plus exactement les chiffres.
172. S'agissant de la proposition tendant à supprimer «la persistance et» avant «l'aggravation de la pauvreté des travailleurs», l'intervenant indique que son groupe n'est pas d'accord, au motif que les données montrent bien que la pauvreté des travailleurs ne fait pas qu'augmenter, mais qu'elle s'inscrit également dans la durée.
173. Le vice-président employeur indique qu'il est globalement d'accord avec son homologue travailleur au sujet de l'amendement relatif à la pauvreté des travailleurs; en effet, son groupe considère lui aussi que la situation se dégrade. La différence entre la «persistance» et l'«augmentation» de la pauvreté des travailleurs relève à son sens de la sémantique.
174. En ce qui concerne l'argument du vice-président travailleur au sujet de la relation asymétrique entre la croissance de la productivité et la croissance des salaires, l'orateur note qu'il est déjà fait référence à la productivité à la ligne précédente, de sorte la situation décrite par le groupe des travailleurs est déjà mentionnée à travers l'idée de faible productivité.
175. Le représentant du gouvernement des États-Unis fait part de son appui en faveur du nouveau sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, qui vise à faire référence à «la croissance inégale et généralement faible des salaires», car cette formulation permettrait de refléter la réalité du marché du travail et de tenir compte des observations faites par la représentante du gouvernement d'Oman, au nom des pays du CCG.
176. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement présenté par le vice-président travailleur tendant à ce qu'il soit question de «croissance inégale» des salaires, car cette croissance a été forte dans certaines régions et faible dans d'autres, et que cette tournure reflète toutes les préoccupations exprimées. Il indique que son groupe souhaite que l'idée de «persistance» soit conservée au sujet de la pauvreté des travailleurs. Les termes «la persistance et l'aggravation de la pauvreté des travailleurs» soulignent tout à fait à propos que des inégalités subsistent.
177. Le représentant du gouvernement des États-Unis estime que les mots «croissance inégale» pourraient laisser entendre que la croissance est forte, et trouve donc utile d'ajouter l'adjectif «faible».
178. Le vice-président employeur fait savoir que son groupe pourrait accepter de conserver «la persistance et l'aggravation de la pauvreté des travailleurs» et de supprimer l'idée de croissance «généralement faible».
179. Le vice-président travailleur répète que l'adjectif «faible» est nécessaire au sujet de la «croissance inégale» des salaires. Retenir uniquement l'adjectif «inégale» pourrait être source

d'ambiguïté, car cela pourrait signifier que la croissance n'est pas faible. L'orateur reconnaît que, dans certains pays, le secteur médical a enregistré une forte croissance des salaires ces deux dernières années du fait de la pandémie, mais cette situation ne reflète pas la tendance générale des dernières années, qui a été marquée par une stagnation des salaires et une croissance asymétrique des salaires et de la productivité. Le groupe des travailleurs préférerait parler de croissance des salaires «faible et inégale», mais pourrait accepter la tournure «inégale et généralement faible» proposée par le représentant du gouvernement de l'Argentine.

180. La représentante du gouvernement du Canada, la représentante du gouvernement de l'Australie, la représentante du gouvernement d'Oman, s'exprimant au nom du CCG, le représentant du gouvernement des États-Unis et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclarent qu'ils peuvent accepter «la croissance inégale et généralement faible des salaires», comme proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine.
181. Le vice-président travailleur déclare que son groupe peut également accepter la proposition de l'Argentine.
182. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
183. Quatre propositions d'amendement subséquentes deviennent caduques.
184. La représentante du gouvernement du Canada, s'exprimant également au nom des gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis et avec l'appui de l'UE et de ses États membres, et rappelant qu'elle avait demandé lors de l'examen du point 2 que son amendement relatif à l'ajout des termes «et les abus au travail» soit transféré du point 2 au point 3, propose un sous-amendement à l'effet d'insérer «les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», après «le niveau élevé de l'informalité,», dans la liste des problèmes existant sur le marché du travail qui sont énumérés au point 3.
185. Le vice-président travailleur soutient l'amendement proposé.
186. Le vice-président employeur est favorable à l'inclusion des termes «les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» mais estime que, étant donné qu'il s'agit d'un sous-ensemble de violations dont les causes profondes sont liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales elles-mêmes et non au marché du travail en général, cet ajout ne devrait pas figurer si haut dans la liste.
187. La représentante du gouvernement du Canada déclare que, compte tenu du nombre d'emplois fournis par les chaînes d'approvisionnement mondiales et de l'ampleur considérable des violations commises dans le cadre de ces emplois, dont témoigne le rapport de l'OIT de 2016 intitulé *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* qui a été publié pour la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, ces violations constituent un problème majeur sur le marché du travail mondial et méritent d'être mentionnées, au même titre que l'informalité, au début de la liste.
188. Le représentant du gouvernement des États-Unis soutient l'amendement proposé et fait valoir que la protection des droits des travailleurs d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement est une priorité stratégique pour le gouvernement actuel de son pays.
189. L'amendement est adopté.
190. Le représentant du gouvernement des États-Unis, s'exprimant également au nom des gouvernements du Canada et du Royaume-Uni, présente un amendement visant à insérer «et

concurrentiels» entre «inclusifs» et «, au bénéfice de tous». Il souhaite sous-amender la proposition afin de remplacer «et concurrentiel» par «et qui fonctionnent bien».

191. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement tel que sous-amendé.
192. Le vice-président travailleur appuie également l'amendement tel que sous-amendé.
193. Le vice-président employeur propose un autre sous-amendement tendant à insérer «, concurrentiels et» avant «qui fonctionnent bien».
194. Le représentant du gouvernement des États-Unis n'est pas favorable au sous-amendement du groupe des employeurs, pas plus que les représentants des gouvernements de l'Argentine, du Royaume-Uni, de la Türkiye, de la Norvège et du Zimbabwe.
195. Le vice-président employeur retire son sous-amendement.
196. L'amendement, tel que sous-amendé par le représentant du gouvernement des États-Unis, est adopté.
197. La représentante du gouvernement du Canada, s'exprimant également au nom des gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis, présente un amendement visant à insérer «rémunérées et» avant «non rémunérées» afin de refléter le fait que les femmes assument l'essentiel de la charge globale des soins et de souligner la nécessité de traiter la dimension de l'informalité qui est liée au genre.
198. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur appuient l'amendement.
199. L'amendement est adopté.
200. Le vice-président employeur présente une proposition d'amendement consistant à supprimer la référence aux micro, petites et moyennes entreprises au motif qu'elle laisse entendre que ces entreprises sont pour la plupart informelles ou la cause de l'informalité alors que, au contraire, elles comptent au niveau mondial pour 90 pour cent des entreprises et 50 pour cent de l'emploi. Ces entreprises jouent un rôle important et doivent être soutenues, et il ne devrait pas y être fait référence dans le point à l'examen.
201. Le vice-président travailleur s'inscrit en faux et déclare que son groupe ne peut pas soutenir l'amendement. Les micro, petites et moyennes entreprises occupent une place disproportionnée dans l'économie informelle, et plus de 800 millions de travailleurs ont été touchés par la pandémie.
202. Le vice-président employeur propose un sous-amendement à l'effet de remplacer «notamment pour les» par «touchant surtout».
203. Le vice-président travailleur s'y oppose; un tel changement dénaturerait l'objet initial du point 3.
204. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partage le point de vue exprimé par le vice-président travailleur et déclare que les micro, petites et moyennes entreprises sont pour la plupart informelles, de sorte qu'il est crucial de les prendre en considération pour favoriser leur transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
205. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC et avec l'appui de la représentante du gouvernement du Canada, propose un sous-amendement visant à conserver la référence aux micro, petites et moyennes entreprises, mais à remplacer «notamment» par «en particulier».

- 206.** La représentante du gouvernement du Qatar indique qu'elle préfère le texte original, non amendé.
- 207.** Le vice-président travailleur et le vice-président employeur déclarent qu'ils peuvent soutenir l'amendement, tel que sous-amendé par l'Argentine.
- 208.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 209.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à supprimer la dernière phrase du point 3. Les termes «formes de travail précaires et incertaines» ne font pas l'objet d'une définition internationalement convenue et ne font pas l'unanimité à l'OIT. Les ODD font certes référence à l'«emploi précaire», mais ils traduisent de simples aspirations et sont le fruit d'un accord entre gouvernements, non de consultations tripartites. Il ne s'agit donc pas d'un texte de référence pour déterminer la terminologie de l'OIT. Un langage clairement accepté a été inclus dans la recommandation n° 204. La Déclaration du centenaire appelle à traiter l'informalité et les diverses modalités de travail, mais elle ne suppose pas une relation de cause à effet entre les deux. L'affirmation selon laquelle ces formes de travail ont encore contribué aux déficits de travail décent et à l'informalisation de l'emploi formel n'est pas étayée. La phrase devrait donc être supprimée.
- 210.** Le vice-président travailleur déclare que les formes de travail incertaines ne sont pas liées exclusivement à l'économie informelle. En 2014, la réunion sur les formes atypiques d'emploi a abouti à un accord tripartite sur les types d'emploi relevant de formes atypiques d'emploi, comme le travail temporaire. L'orateur demande si le fait que l'ODD 8 fasse référence à «ceux qui ont un emploi précaire» sans que ces termes aient fait l'objet d'un accord tripartite signifie que l'OIT, bien qu'elle soit membre du système des Nations Unies, ne peut s'en inspirer. La question des formes de travail précaires et incertaines a été soulevée et commentée à maintes reprises lors des réunions de l'OIT – pourtant ces termes sont très clairs.
- 211.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine fait remarquer que seuls les mots «précaires et» sont entre crochets et devraient faire l'objet d'une discussion. Le reste de la phrase devrait être maintenu. Il propose un sous-amendement consistant à insérer «ainsi que les formes de travail précaires» après «diverses formes de discrimination». Le représentant du gouvernement de Cuba appuie cette proposition.
- 212.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que l'UE et ses États membres sont très attachés aux ODD et espèrent que ces objectifs et les cibles correspondantes seront atteints. Le langage proposé dans le document est accepté dans le contexte des Nations Unies. Pour trouver un compromis sans rouvrir la discussion, il conviendrait de prendre pour référence les textes précédemment adoptés par l'OIT dans lesquels figurent un langage accepté par tous les mandants, sans rouvrir de vieux débats. Le groupe de travail chargé de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail, par exemple, a accepté les «formes de travail incertaines».
- 213.** La représentante du gouvernement du Canada estime elle aussi que les «formes de travail précaires et incertaines» sont une formulation acceptable, qui figure dans un rapport d'experts sur les formes atypiques d'emploi présenté lors de discussions sur la politique nationale de l'emploi du Canada. Cela étant, prenant note des préoccupations exprimées par le groupe des employeurs, elle suggère de remplacer «formes de travail précaires et incertaines» par «formes atypiques d'emploi».
- 214.** Ce sous-amendement est appuyé par le représentant du gouvernement des États-Unis, qui suggère également d'ajouter «incertaines» avant «atypiques», dans un souci de clarté et

d'exhaustivité. Il souhaite également dire «ainsi que les formes de travail incertaines», au lieu de «précaires», après «diverses formes de discrimination».

- 215. Le vice-président travailleur déclare que son groupe acceptera les «formes de travail incertaines» dans les deux cas.
- 216. Le vice-président employeur est d'accord.
- 217. La représentante du gouvernement de la Türkiye, la représentante du gouvernement de l'Australie et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se rangent également à cet avis.
- 218. L'amendement, tel que sous-amendé par l'Argentine, puis par les États-Unis, est adopté.
- 219. Un amendement subséquent est retiré par la représentante du gouvernement de la Türkiye.
- 220. La commission convient de supprimer les crochets restant dans le texte.
- 221. Le point 3 est adopté, tel que modifié.

Points 4 à 6

- 222. Les points 4 à 6 sont adoptés.
- 223. La partie I est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Partie II. Principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde du travail qui évolue rapidement

Titre

- 224. Le titre de la partie II est adopté.

Point 7

- 225. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de la Suisse et des États-Unis, présente un amendement visant à insérer «devraient avoir» à la place de «ont» entre «de l'emploi» et «pour objectif».
- 226. Le vice-président employeur et le vice-président travailleur souscrivent à l'amendement.
- 227. L'amendement est adopté.
- 228. Le point 7 est adopté, tel que modifié.

Point 8

- 229. Le vice-président employeur présente un amendement tendant à remplacer «s'inspirent» par «devraient s'inspirer».
- 230. Le vice-président travailleur et la représentante du gouvernement des Philippines, la représentante du gouvernement de la Türkiye, le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement.
- 231. L'amendement est adopté.
- 232. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à supprimer la liste des normes pertinentes de l'OIT. De son point de

vue, les États Membres ayant ratifié des normes et instruments différents en fonction de leurs intérêts nationaux, une telle liste ne saurait être exhaustive et aurait un intérêt variable selon les États Membres.

- 233.** Le vice-président employeur souscrit à la proposition. Son groupe présente un amendement identique.
- 234.** Le vice-président travailleur déclare qu'il ne peut pas soutenir l'amendement proposé. L'élimination d'une liste exhaustive des normes pertinentes affaiblirait le texte.
- 235.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se prononce en faveur du maintien de la liste et présente un amendement visant à y inclure la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 236.** Une discussion s'ensuit, au cours de laquelle le vice-président employeur fait valoir que, du fait des divergences d'opinions sur les normes à inclure dans la liste, des très faibles taux de ratification de certaines des normes citées, des conflits entre leurs dispositions respectives et de la nature restrictive de certaines d'entre elles, une telle liste ne serait pas utile à tous. Le texte introductif est inclusif et devrait être suffisant. Le vice-président travailleur rétorque que les normes peuvent fournir de bonnes indications même sans être ratifiées. Malgré leur faible taux de ratification, les normes énumérées n'ont pas été jugées dépassées par le mécanisme d'examen des normes. Qu'elle soit incluse dans le texte à l'examen ou en annexe, la liste serait source d'orientations précieuses.
- 237.** Le représentant adjoint du Secrétaire général, dont l'éclairage est sollicité, indique que la liste initiale proposée par le Bureau dans les conclusions provisoires est axée sur les normes de gouvernance (convention n° 122 et recommandation n° 169) et les deux recommandations (n°s 204 et 205) adoptées depuis la précédente discussion récurrente.
- 238.** La représentante du gouvernement de la Türkiye est elle aussi partisane de supprimer la liste.
- 239.** La représentante du gouvernement d'Oman, s'exprimant au nom du CCG, souhaite maintenir la liste, qui apporte une valeur ajoutée et qui est conforme aux précédents établis dans les conclusions précédemment adoptées. Elle soutient également l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique.
- 240.** La représentante du gouvernement du Canada et le représentant du gouvernement des États-Unis se déclarent sensibles aux arguments en faveur de la liste d'instruments, mais préfèrent supprimer celle-ci.
- 241.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres et avec l'appui du vice-président employeur, suggère un retour au texte des conclusions provisoires qui avait été initialement préparé par le Bureau et soumis au groupe de rédaction. La liste ne tend manifestement pas à l'exhaustivité, comme l'indiquent les mots «y compris» qui la précèdent.
- 242.** À la suite de consultations informelles, le vice-président employeur déclare que les partenaires se sont entendus sur un texte de compromis, qui comprend la liste de normes suivante: «la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation

(n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui ont été adoptées après la deuxième discussion récurrente de 2014».

- 243. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la représentante du gouvernement du Qatar, s'exprimant au nom du CCG, se félicitent du consensus et acceptent le sous-amendement proposé.
- 244. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
- 245. Deux amendements deviennent caducs en conséquence.
- 246. La commission convient de supprimer les crochets restant dans le texte du point 8.
- 247. Le point 8 est adopté, tel que modifié.

Point 9

- 248. Le point 9 est adopté.

Point 10

Texte introductif

- 249. Le texte introductif est adopté.

Point 10 a)

- 250. Le point 10 a) est adopté.

Point 10 b)

- 251. Le point 10 b) est adopté.

Point 10 c)

- 252. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à supprimer la référence au plein emploi productif et au travail décent, non pas parce que son groupe est opposé au plein emploi productif et au travail décent, mais parce qu'il ne s'agit pas d'un outil qui permet de créer des cadres globaux pour les politiques de l'emploi. Dans ce contexte, il est plus approprié de faire référence à la qualité et à la quantité de l'emploi.
- 253. Le vice-président employeur, soutenu par le représentant du gouvernement de l'Argentine au nom du GRULAC, déclare que la mention du plein emploi productif et du travail décent pourrait peut-être être conservée si l'alinéa pouvait être sous-amendé de manière à supprimer «l'emploi sur les plans aussi bien qualitatif que quantitatif» et à remanier la fin de la phrase comme suit: «tout en assurant aux travailleurs une protection adéquate, notamment en leur garantissant un milieu de travail sûr et salubre».
- 254. Le vice-président travailleur apprécie l'esprit de compromis, mais souhaite sous-amender la proposition pour maintenir «Promouvoir l'emploi sur les plans aussi bien qualitatif que quantitatif, tout en assurant aux travailleurs une protection adéquate», puis ajouter «et le respect de leurs droits, notamment en leur garantissant un milieu de travail sûr et salubre».
- 255. Le vice-président employeur s'oppose à la référence à la qualité et à la quantité de l'emploi, car celles-ci ne sont pas mesurables et ne peuvent donc pas être liées à la conception des

politiques. Il déplore également le fait que le groupe des travailleurs semble déterminé à supprimer la référence aux droits des employeurs.

- 256.** Le représentant du gouvernement des États-Unis, le représentant du gouvernement de la République centrafricaine, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le représentant du gouvernement de la Suisse, la représentante du gouvernement du Canada et les représentants des gouvernements de la France, de la Norvège, du Qatar, du Brésil, de la Türkiye et de l'Argentine soutiennent tous la proposition du groupe des travailleurs.
- 257.** Le vice-président employeur déclare qu'il ne fera pas obstacle au consensus, même s'il souhaite que le groupe des travailleurs reconnaisse que les employeurs ont des droits. Le vice-président travailleur répond que les employeurs ont effectivement le droit de négocier collectivement avec les travailleurs, mais que, sur le marché du travail, ce sont les travailleurs qui sont désavantagés et qui ont besoin que leurs droits soient protégés.
- 258.** L'amendement, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, est adopté.
- 259.** Sept amendements deviennent caducs en conséquence.
- 260.** Le point 10 c) est adopté, tel que modifié.
- 261.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni exprime ses préoccupations quant au fait que, bien qu'il ait levé virtuellement la main sur Zoom pour proposer des sous-amendements au point 10 c), son geste n'a pas été vu, de sorte que son gouvernement n'a pas été en mesure d'exprimer ses vues, ce qui n'est pas conforme au principe de la pleine participation, sur un pied d'égalité.

Point 10 d)

- 262.** Le point 10 d) est adopté.

Point 10 e)

- 263.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer «, leur reconversion» après «employabilité» afin d'attirer l'attention sur la formation professionnelle et la formation transformationnelle.
- 264.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 265.** Le vice-président employeur soutient l'amendement, mais estime qu'il vaudrait mieux placer «la reconversion» après «développement des compétences».
- 266.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que son groupe est disposé à appuyer le sous-amendement.
- 267.** Le représentant du gouvernement du Zimbabwe, la représentante du gouvernement du Canada, ainsi que le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 268.** Le vice-président travailleur accepte également le sous-amendement.
- 269.** L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
- 270.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte retire un amendement visant à insérer, à la fin du point, une nouvelle phrase formulée comme suit: «En reconnaissant l'importance de la formation permanente, de la formation professionnelle et de la formation transformationnelle pour maintenir la viabilité des entreprises et renforcer la résilience des économies».

271. Le point 10 e) est adopté, tel que modifié.

Point 10 f)

272. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire un amendement consistant à insérer «la pérennisation et à» avant «la création d'entreprises durables».

273. Le représentant du gouvernement de l'Égypte, appuyé par la représentante du gouvernement d'Oman, présente un amendement visant à remplacer «création d'entreprises durables» par «durabilité des entreprises». Dans l'esprit du Programme 2030 et dans le souci de ne laisser personne de côté, le texte ne devrait pas seulement renvoyer à la création de nouvelles entreprises durables, mais également encourager toutes les entreprises à devenir durables.

274. Le vice-président employeur propose un sous-amendement consistant à remplacer «durabilité des entreprises» par «durabilité des activités et à la création d'entreprises durables».

275. Le vice-président travailleur déclare que le libellé original a été approuvé dans le cadre des conclusions de 2007 concernant la promotion d'entreprises durables, de sorte qu'il ne peut soutenir l'amendement ni le sous-amendement.

276. Le vice-président employeur indique que, compte tenu des observations formulées par le groupe des travailleurs, son groupe souhaite retirer son sous-amendement et ne soutient pas l'amendement.

277. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estiment tous deux que, en fait, le libellé original répond aux préoccupations soulevées par le représentant du gouvernement de l'Égypte. L'amendement n'est donc pas nécessaire.

278. La représentante du gouvernement d'Oman dit que le libellé doit être éclairci pour pouvoir être traduit en arabe. Elle propose ainsi un sous-amendement visant à remplacer «à la création d'entreprises durables» par «au développement durable des entreprises».

279. Le sous-amendement est largement soutenu par les gouvernements.

280. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.

281. Le point 10 f) est adopté, tel que modifié.

Point 10 g)

282. Le point 10 g) est adopté.

Point 10 h)

283. La représentante du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement consistant à ajouter «et de leur évaluation» après «du suivi de leur application».

284. Le vice-président employeur et le vice-président travailleur soutiennent l'amendement, qui est également appuyé par le représentant du gouvernement du Gabon, au nom du groupe de l'Afrique, et par le représentant du gouvernement de la France, au nom de l'UE et de ses États membres.

- 285.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni propose un sous-amendement d'ordre rédactionnel.
- 286.** L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
- 287.** Le point 10 *h*) est adopté, tel que modifié.

Point 10 *i*)

- 288.** Le point 10 *i*) est adopté.

Point 10 *j*)

- 289.** Le point 10 *j*) est adopté.

Point 10 *k*)

- 290.** Le vice-président travailleur présente un amendement consistant à remplacer «tâchant de réduire» par «réglementant de manière adéquate le recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique et en prenant des mesures pour réduire». L'intelligence artificielle et la gestion algorithmique sont de nouvelles technologies très importantes, et leur utilisation ne crée pas seulement un nouveau marché du travail, mais change aussi fondamentalement la façon dont les entreprises traditionnelles sont gérées. Ces technologies se développent rapidement et, de ce fait, la réglementation n'a pas suivi le rythme. Une quantité considérable de données sur les travailleurs est recueillie, sans aucun contrôle de la part de ces derniers. Les données sont au cœur des pratiques de gestion algorithmique; des décisions d'embauche et de licenciement sont ainsi prises de manière autonome par le biais de l'intelligence artificielle, sans aucune intervention humaine. Ces pratiques ont pris beaucoup d'ampleur pendant la pandémie de COVID-19 et remettent en question la relation entre les dirigeants et les travailleurs.
- 291.** Le vice-président employeur se dit déçu par le fait que le groupe des travailleurs présente un amendement de fond qui n'a pas été examiné par le groupe de rédaction, alors que celui-ci aurait pu en débattre longuement. La question doit faire l'objet d'un débat de politique générale, qui dépasse la compétence de la commission. La numérisation est, bien sûr, une question importante, mais la commission actuelle n'est pas l'organe approprié pour une telle discussion. L'orateur propose de sous-amender le point comme suit: «Exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable, et prendre des mesures pour réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre».
- 292.** Le vice-président travailleur répond que la question de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique a été examinée au sein de l'OIT à diverses occasions depuis 2015 et qu'elle n'est donc pas nouvelle. Les incidences de cette gestion sur le marché du travail se font de plus en plus sentir, et la discussion actuelle est donc une bonne occasion de l'aborder. Le groupe des travailleurs ne soutient pas le sous-amendement proposé par les employeurs.
- 293.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine convient que la question est particulièrement importante, mais, comme elle n'a pas été examinée par le groupe de rédaction, il ne peut appuyer ni l'amendement ni le sous-amendement.
- 294.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que l'intelligence artificielle et les pratiques de gestion algorithmique constituent un sujet particulièrement intéressant et pertinent qui mérite un long débat sur les

plans technique et politique. Si les préoccupations du groupe des travailleurs sont compréhensibles, la question est trop spécifique pour être abordée au point 10 du projet de conclusions, qui porte sur les principes directeurs de la politique de l'emploi. La solution la plus appropriée dans les circonstances actuelles serait de ne pas modifier le projet de texte initial.

- 295.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni estime lui aussi que le sujet est trop vaste pour être englobé dans le point considéré.
- 296.** La représentante du gouvernement du Canada, appuyée par le représentant du gouvernement des États-Unis, se déclare disposée à soutenir l'amendement proposé par le groupe des travailleurs. Le recours à des mégadonnées et à la gestion algorithmique, notamment sur les plateformes de travail numériques, fait l'objet de nombreux rapports de l'OIT et d'autres organisations, qui révèlent que ces technologies sont utilisées pour rationaliser la gestion des ressources humaines et ont donc une incidence sur la réalisation de conditions de travail décentes. Des liens manifestes sont observés entre les progrès technologiques et l'utilisation des technologies pour contrôler le temps de travail, le rendement et la productivité des travailleurs, en particulier pour les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes. Il serait bon de tenir compte de cette évolution dans le texte.
- 297.** Le vice-président employeur retire son sous-amendement et préfère conserver le libellé original, tel que présenté par le Bureau.
- 298.** Le vice-président travailleur reconnaît que la proposition de son groupe n'a pas été examinée par le groupe de rédaction et propose un sous-amendement libellé comme suit: «en répondant de manière adéquate aux effets du recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique sur les conditions de travail».
- 299.** Le vice-président employeur ne soutient pas ce sous-amendement.
- 300.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de l'Argentine se prononcent en faveur du maintien du libellé original.
- 301.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose de traiter de la question de l'intelligence artificielle et des pratiques de gestion algorithmique dans le cadre de l'examen du point 11 c) sur les mutations technologiques, où il serait peut-être plus approprié d'y faire référence. Le libellé original du point 10 k) pourrait alors être conservé.
- 302.** La représentante du gouvernement d'Oman, s'exprimant au nom du CCG, appuie cette proposition.
- 303.** Le vice-président travailleur se dit lui aussi favorable à cette proposition, qui constitue un bon compromis. Par conséquent, il est d'accord pour conserver le libellé initial du point 10 k) et retire le sous-amendement présenté.
- 304.** Le point 10 k) est adopté.

Point 10 l)

- 305.** Le point 10 l) est adopté.

Point 10 m)

- 306.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «, en particulier la négociation collective,» entre «dialogue social» et «et l'élaboration des politiques». Le rapport

phare de l'OIT intitulé *Rapport 2022 sur le dialogue social: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente* met en évidence la relation entre la négociation collective et des salaires équitables et de meilleures conditions de travail, y compris pour les groupes vulnérables. Au niveau mondial, seul un peu plus d'un tiers des travailleurs bénéficient de la négociation collective.

- 307.** Le vice-président employeur ne soutient pas l'amendement. Bien que très favorable à la négociation collective, il estime que cette question ne devrait pas être abordée dans la partie des conclusions consacrée à l'élaboration des politiques. Il propose un sous-amendement libellé comme suit: «, notamment en ce qui concerne la négociation collective, le renforcement de la capacité de sensibilisation et de l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'autres formes de dialogue social, aux fins de l'établissement de cadres stratégiques qui soient globaux, cohérents et intégrés».
- 308.** Le vice-président travailleur se dit disposé à accepter le membre de phrase «, notamment en ce qui concerne la négociation collective, le renforcement de la capacité de sensibilisation et de l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'autres formes de dialogue social».
- 309.** Le vice-président employeur n'est pas d'accord. Le libellé original a été approuvé par le groupe de rédaction. Un corpus de données est nécessaire pour appuyer le dialogue social et l'élaboration des politiques. Il propose de revenir au texte d'origine, sans modification.
- 310.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine propose un sous-amendement libellé comme suit: «y compris la négociation collective et l'élaboration des politiques».
- 311.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, qui est également soutenu par le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que par les représentants des gouvernements de la Norvège, du Kenya, du Brésil, du Royaume-Uni et du Ghana.
- 312.** Le vice-président employeur dit que son groupe est prêt à accepter le sous-amendement.
- 313.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 314.** Le point 10 *m)* est adopté, tel que modifié.

Point 10 *n)*

- 315.** Le point 10 *n)* est adopté.
- 316.** Le point 10 est adopté dans son intégralité, tel que modifié.
- 317.** La partie II est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Partie III. Renforcement, adaptation et mise en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi

Titre

- 318.** Le titre est adopté.

Point 11

Texte introductif

- 319. Le vice-président employeur présente un amendement d'ordre rédactionnel consistant à insérer, dans le texte introductif du point 11, «et» entre «convient» et «eu égard».
- 320. Le vice-président travailleur ainsi que la représentante du gouvernement du Canada et les représentants des gouvernements de la Suisse et de la Norvège appuient l'amendement.
- 321. L'amendement est adopté.
- 322. Le texte introductif est adopté, tel que modifié.

Point 11 a)

- 323. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, appuyé par le représentant du gouvernement de la Chine, présente un amendement visant à insérer «, environnementales» après «économiques».
- 324. Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 325. Le vice-président employeur souscrit à l'amendement et propose un sous-amendement consistant à ajouter «, sanitaires, géopolitiques» après «environnementales».
- 326. Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement, qui est également soutenu par les représentants des gouvernements de l'Argentine et de la Türkiye et le représentant du gouvernement de la France, au nom de l'UE et de ses États membres.
- 327. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 328. Le point 11 a) est adopté, tel que modifié.

Point 11 b)

- 329. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, appuyé par le groupe des travailleurs, présente un amendement consistant à insérer «environnementales,» entre «sectorielles,» et «commerciales».
- 330. Le vice-président employeur déclare qu'il est d'accord pour insérer l'adjectif «environnementales», mais que celui-ci devrait être placé à la fin de la liste dans un membre de phrase libellé comme suit: «ainsi que des politiques environnementales».
- 331. Le vice-président travailleur se dit prêt à accepter l'amendement présenté par la République islamique d'Iran.
- 332. L'amendement est également appuyé par les représentants des gouvernements des États-Unis, de l'Argentine et de la Türkiye.
- 333. Le vice-président employeur retire son sous-amendement.
- 334. L'amendement est adopté.
- 335. Le point 11 b) est adopté, tel que modifié.

Point 11 c)

- 336. Le vice-président employeur présente un amendement tendant à supprimer le point 11 c). Ce point ouvrirait un débat de fond et préjugerait l'issue des travaux de la prochaine réunion

d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques. En outre, dans de nombreux pays, des recours en justice n'ont pas encore été tranchés et les décisions attendues pourraient contredire le texte. L'orateur propose de reconnaître le problème en citant la Déclaration du centenaire, qui est complète et a déjà été approuvée par les mandants tripartites. Il souhaite donc proposer un sous-amendement consistant à reformuler l'alinéa comme suit: «La mise à profit de tout le potentiel du progrès technologique et de la numérisation, y compris le travail via les plateformes, afin de créer des emplois décents et des entreprises durables, en faisant en sorte que leurs avantages bénéficient largement à la société et en répondant aux risques et défis qu'ils comportent.»

- 337.** Le vice-président travailleur dit que la question du travail via des plateformes est débattue depuis de nombreuses années à l'OIT, y compris au sein du Conseil d'administration. L'alinéa ne risque pas de préjuger des conclusions de la prochaine réunion d'experts. Les conditions de travail et l'accès aux droits sont souvent problématiques pour les travailleurs des plateformes numériques. L'orateur ne peut donc pas soutenir la proposition de suppression de l'alinéa. Au lieu de cela, il présente un sous-amendement visant à rétablir le texte tel que proposé par le Bureau, et à ajouter à la fin «, et à ce que les conséquences du recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique sur les conditions de travail soient prises en considération de manière adéquate». La technologie progresse rapidement; la question est pertinente et devrait être incluse dans les conclusions actuelles.
- 338.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, soutenu par le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, note que les questions de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique, bien qu'importantes, n'ont pas été abordées au sein du groupe de rédaction et justifient une discussion longue et détaillée. Il est donc préférable de ne pas les inclure dans le texte actuel.
- 339.** La représentante du gouvernement du Canada appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Les incidences de la gestion des ressources humaines dans l'économie des plateformes numériques sur le travail décent sont bien établies.
- 340.** Le représentant du gouvernement des États-Unis soutient les sous-amendements présentés par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs.
- 341.** La représentante du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, ne peut soutenir aucun des sous-amendements et souhaite conserver l'alinéa initial, tel que présenté par le Bureau.
- 342.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, note que le sous-amendement des employeurs ressemble au texte déjà approuvé pour le point 10. Compte tenu de l'importance croissante du travail via des plateformes et de l'intelligence artificielle, il préfère le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 343.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à l'inclusion de la protection des travailleurs et de la SST, et soutient donc la proposition des travailleurs.
- 344.** Le vice-président employeur propose un autre sous-amendement visant à inclure un passage de l'Appel mondial à l'action en ajoutant, après «risques et défis qu'ils comportent», les mots «, notamment les conséquences du recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique sur les conditions de travail et la propriété intellectuelle, la protection des données et la cybersécurité».

- 345. Le vice-président travailleur considère que, compte tenu du soutien apparemment large des gouvernements au texte initial du Bureau, sur lequel la proposition des travailleurs est largement fondée, les préoccupations de son groupe sont prises en considération, et il retire donc son sous-amendement relatif à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique.
- 346. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, la représentante du gouvernement du Canada et la représentante du gouvernement du Qatar, s'exprimant au nom des pays du CCG, expriment leur soutien au texte du Bureau.
- 347. Le vice-président employeur accepte le texte original du Bureau. Il est toutefois déçu que ses efforts pour parvenir à un consensus n'aient pas été pris en considération
- 348. L'amendement est rejeté.
- 349. Le point 11 c) est adopté.

Point 11 d)

- 350. Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer «tous» avant «les travailleurs» et «, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi,» avant «bénéficiaire d'une protection appropriée». Toutefois, étant donné que l'alinéa d) a fait l'objet de 11 propositions d'amendement, il préfère rechercher un compromis. Il propose donc un sous-amendement consistant à rétablir «tous», conformément aux amendements proposés par le GRULAC et le groupe des employeurs. Il convient, avant «droits fondamentaux», de remplacer «de leurs» par «des» conformément à un amendement subséquent également présenté par le groupe des employeurs. L'orateur propose de supprimer «, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective», conformément à un amendement présenté par les gouvernements du Royaume-Uni, des États-Unis et de la Suisse. La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont déjà englobés dans les «droits fondamentaux». La référence à la «durée du travail» devrait être maintenue, étant entendu que, dans le contexte actuel, une certaine souplesse est nécessaire. L'orateur propose donc un nouveau sous-amendement consistant à ajouter «, y compris des aménagements appropriés du temps de travail» après «durée du travail», conformément à un amendement subséquent du GRULAC.
- 351. Le vice-président travailleur convient qu'il est utile d'examiner ensemble les 11 amendements. Il n'est pas d'accord avec la suppression de «tous»: la Déclaration du centenaire souligne que tous les travailleurs devraient avoir droit à une protection sociale. Tant l'Appel mondial à l'action que les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail indiquent que les principes et droits fondamentaux au travail sont «garantis à tous les travailleurs quelle que soit leur relation de travail». Cette formulation devrait donc également figurer dans les présentes conclusions. L'orateur propose ainsi un sous-amendement visant à ajouter «, quelle que soit leur relation de travail» après «tous les travailleurs».
- 352. L'alinéa s'articule autour de quatre thèmes: les droits fondamentaux, le salaire minimum adéquat, la limitation de la durée du travail et la SST, qui sont tous expressément mentionnés dans la Déclaration du centenaire et dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*. Il convient donc de conserver cette formulation, en réaffirmant également l'importance de la durée du travail, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Enfin, le groupe des travailleurs souhaiterait remplacer «y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective» par «y compris les droits à la liberté syndicale et de négociation collective».
- 353. Le vice-président employeur déclare que la proposition du groupe des travailleurs ne constitue pas un compromis.

- 354.** Le vice-président travailleur rétorque que sa proposition intègre plusieurs des amendements à l'examen, notamment ceux qui ont été présentés par les gouvernements des États-Unis, du Royaume-Uni et de la Suisse.
- 355.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni approuve en partie les sous-amendements suggérés par les travailleurs et ceux du groupe des employeurs. Le texte devrait être aligné sur la Déclaration du centenaire, qui dispose que «Tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte: i) du respect de leurs droits fondamentaux; ii) d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié; iii) de la limitation de la durée du travail; et iv) de la sécurité et de la santé au travail».
- 356.** Les représentants des gouvernements du Royaume-Uni, de la Suisse et des États-Unis, soutenus par le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, au nom des pays du CCG, appuient la proposition de supprimer «, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi» après «tous les travailleurs», ce qui est conforme à un amendement qu'ils ont soumis conjointement. Les droits fondamentaux incluent la liberté syndicale et le droit de négociation collective, dont on pourrait donc supprimer la mention. Les orateurs soutiennent également la proposition des travailleurs de supprimer «des arrangements appropriés du» avant «temps de travail». Les mots «limitation de la durée du temps de travail» et «sécurité et santé au travail» sont conformes à la Déclaration du centenaire et devraient donc être maintenus.
- 357.** Le vice-président travailleur indique que l'expression «quelle que soit leur situation au regard de l'emploi» doit figurer dans le texte; elle est directement tirée de l'Appel mondial à l'action de l'OIT, couvre les formes de travail précaires et contribue à étendre la protection sociale aux travailleurs quelle que soit leur relation de travail.
- 358.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare que, dans un esprit de consensus, son groupe pourrait accepter de supprimer «liberté syndicale et droit de négociation collective» comme le proposent les représentants des gouvernements du Royaume-Uni, des États-Unis et de la Suisse.
- 359.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et avec le soutien de la représentante du gouvernement du Canada, dit qu'il pourrait accepter l'ajout de «, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi» après «tous les travailleurs», même si cela paraît redondant.
- 360.** La représentante du gouvernement de l'Australie déclare que, tout en offrant une certaine souplesse, le libellé suggéré par le groupe des travailleurs offre une protection plus large aux travailleurs et est donc préférable.
- 361.** Le vice-président employeur déclare que, bien que la proposition de supprimer «, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi» bénéficie d'un soutien suffisant, son groupe pourrait également, dans un esprit de consensus, soutenir l'insertion de ce libellé.
- 362.** Le vice-président travailleur remercie les gouvernements qui ont compris et soutenu l'idée d'un élargissement de la protection.
- 363.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 364.** Dix amendements deviennent caducs en conséquence.
- 365.** Le point 11 d) est adopté, tel que modifié.

Point 11 e)

- 366.** Le vice-président employeur présente un amendement tendant à supprimer l'alinéa, dont le contenu a déjà été discuté. Son groupe a déjà présenté son point de vue sur les «formes précaires et incertaines de travail». L'alinéa est partial et donne l'impression que la majorité des relations d'emploi font l'objet d'une classification erronée. La classification des travailleurs doit être abordée au niveau national, en tenant compte des contextes et des critères propres à chaque pays.
- 367.** Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. L'alinéa a été initialement proposé par le groupe des travailleurs et a reçu un large soutien des gouvernements, qui se sont accordés sur la nécessité de remédier aux erreurs de classification. À l'ère numérique, il existe des cas de classification erronée des relations de travail, car les classifications n'évoluent pas au même rythme que ces relations. En conséquence, certains travailleurs des plateformes numériques, classés comme entrepreneurs indépendants, ne se voient pas garantir les droits fondamentaux, tels que le droit de négociation collective. Dans un esprit de compromis, le groupe des travailleurs propose un sous-amendement visant à supprimer «précaires et» du texte initial.
- 368.** Le vice-président employeur n'accepte pas l'expression «classification erronée», car elle suppose un acte fautif. Il propose un autre sous-amendement visant à remplacer «classification erronée» par «difficultés liées à la classification», ce qui est conforme à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.
- 369.** Le vice-président travailleur propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «classification erronée» par «bonne classification», afin d'aligner le texte sur la formulation utilisée au point 13 j) des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021).
- 370.** Le vice-président employeur appuie le sous-amendement.
- 371.** La représentante du gouvernement du Canada dit qu'elle peut soutenir le sous-amendement, bien qu'elle préfère le texte original.
- 372.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 373.** Deux amendements deviennent caducs en conséquence.
- 374.** Le point 11 e) est adopté, tel que modifié.

Point 11 f)

- 375.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran propose un amendement visant à insérer «, surtout dans le secteur informel,» après «et moyennes entreprises».
- 376.** L'amendement est rejeté.
- 377.** Le point 11 f) est adopté.

Point 11 g)

- 378.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire un amendement tendant à supprimer «employeur de premier plan et» après «du secteur public en tant que».

- 379.** Le vice-président employeur présente un premier amendement visant à supprimer «de premier plan» après «employeur» et indique que le rôle du secteur public en tant qu'employeur et sa contribution à l'emploi varient considérablement selon la situation nationale. Son groupe a également présenté un second amendement tendant à remplacer «et que prestataire de» par «afin de favoriser l'offre d'emplois productifs et de» avant «services publics de qualité».
- 380.** Le vice-président travailleur n'appuie pas le premier amendement proposé par le groupe des employeurs, mais est disposé à accepter le second. L'État est le principal employeur dans de nombreux pays et fournit, dans les pays de l'OCDE, environ 21 pour cent des emplois, ce qui n'est pas négligeable. L'efficacité de l'emploi dans le secteur public peut réduire le chômage, avoir un effet stabilisateur en temps de crise et augmenter la demande dans d'autres secteurs.
- 381.** Le vice-président employeur n'est pas du même avis. Dans certains pays, la contribution à l'emploi dans le secteur public est au-dessous de la moyenne de l'OCDE, et l'expression «de premier plan» revient à surestimer le rôle du secteur public dans ces pays. Il convient que ce secteur doit fournir des emplois productifs quelle que soit sa contribution à l'emploi.
- 382.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, rappelle que la Déclaration du centenaire fait référence à plusieurs reprises au rôle de l'État en tant qu'«important employeur». Il appuie le libellé initial proposé par le Bureau.
- 383.** La représentante du gouvernement d'Oman et le représentant du gouvernement de l'Égypte souscrivent à l'amendement du vice-président employeur visant à supprimer «de premier plan».
- 384.** Le vice-président travailleur préfère le libellé initial, mais propose de remplacer «de premier plan» par «considérable» ou «important» dans un esprit de compromis.
- 385.** Le vice-président employeur s'y oppose et propose un sous-amendement supplémentaire qui consiste à ajouter «dans de nombreux pays» après «employeur de premier plan».
- 386.** Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement.
- 387.** La représentante du gouvernement du Canada est d'accord pour supprimer l'expression «de premier plan», mais ne souscrit pas à l'ajout du membre de phrase «afin de favoriser l'offre d'emplois productifs», qui risquerait de donner lieu à de nouveaux débats sur d'autres catégories, telles que l'emploi équitable. Elle préfère le libellé initial.
- 388.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine propose un sous-amendement supplémentaire libellé «Un appui au secteur public, compte tenu du rôle qu'il joue en tant qu'important employeur et prestataire de services publics de qualité» pour que l'accent soit mis sur le rôle du secteur public en tant qu'employeur plutôt que sur son rôle en général. Des services publics de qualité sont essentiels.
- 389.** Le vice-président travailleur, le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement des États-Unis, la représentante du gouvernement de la Norvège et le représentant du gouvernement du Royaume-Uni réaffirment leur préférence pour le libellé initial, qui repose sur la Déclaration du centenaire.
- 390.** Les deux amendements sont donc rejetés.
- 391.** Le point 11 g) est adopté.

Point 11 h)

- 392.** Le point 11 h) est adopté.

Point 11 i)

393. Le point 11 i) est adopté.

Point 11 j)

394. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, propose un amendement visant à supprimer «adéquate» et «et non discriminatoire», qui se situent respectivement avant et après le terme «juste». L'expression «conformément à la législation et à la pratique nationales» est suffisante.
395. Le vice-président travailleur indique qu'il s'oppose à la suppression du terme «adéquate»; selon le dernier *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* de l'OIT, les montants de certains salaires minima sont inférieurs au seuil de pauvreté. Six millions de travailleurs dans le monde sont privés du salaire minimum en raison de lois restrictive et du non-respect de la législation. L'expression «non discriminatoire» doit figurer dans le libellé, car la plupart des tâches non rémunérées sont encore effectuées par des femmes, souvent à plein temps. Il propose un sous-amendement tendant à supprimer les membres de phrase suivants: «conformément à la législation et à la pratique nationales, sur la base du dialogue social et de la coopération tripartite», «du dialogue social, y compris» et «compte tenu ce faisant de l'autonomie des partenaires sociaux». Le libellé se lirait donc comme suit: «Des politiques pour une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire et des mécanismes d'ajustement salarial qui prévoient un salaire minimum de subsistance, légal ou négocié, et un soutien en faveur de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite».
396. Le vice-président employeur indique que son groupe a également présenté un amendement visant à supprimer «adéquate» et qu'il est favorable à la suppression de «non discriminatoire», étant donné que le terme «juste» englobe déjà ces éléments. Il ne peut souscrire à l'expression «salaire de subsistance» et souhaite donc conserver l'expression «salaire minimum».
397. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, indique que son groupe est souple sur la question de la rémunération adéquate. Une rémunération juste est, par définition, non discriminatoire. S'agissant du terme «adéquate», l'avis des employeurs, chargés du versement des salaires, mérite d'être pris en compte. L'expression «à la législation et à la pratique nationales» doit être maintenue. En outre, il convient d'éviter le concept de salaire de subsistance, qui est problématique pour certains pays du GRULAC.
398. Le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs est rejeté.
399. Le vice-président employeur est favorable à l'amendement initial.
400. Le vice-président travailleur et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, la représentante du gouvernement de l'Australie, la représentante du gouvernement du Canada et le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
401. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, retire son amendement. L'amendement présenté par le groupe des employeurs dans le même sens est considéré comme rejeté.
402. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente, à des fins de simplification, un amendement visant à supprimer «sur la base du dialogue social et de la coopération tripartite» et du «dialogue social, y compris».

403. Le vice-président travailleur souscrit à l'amendement, du moment que le membre de phrase «de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite» est maintenu.
404. L'amendement est adopté.
405. Un amendement subséquent devient caduc.
406. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente, au nom du gouvernement des États-Unis également, un amendement qui consiste à supprimer «conformément à la législation et à la pratique nationales» et «et un soutien en faveur du dialogue social, y compris de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite, compte tenu ce faisant de l'autonomie des partenaires sociaux». L'amendement vise en outre à ajouter «y compris la négociation collective» après «sur la base du dialogue social».
407. Le vice-président travailleur indique qu'il ne peut accepter la suppression «de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite».
408. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, précise que la proposition de suppression a pour but de réduire les redondances au sein du point 11. L'UE et ses États membres ont présenté un amendement supplémentaire visant à ajouter «adéquat» après «minimum» et à supprimer «de subsistance».
409. Le vice-président travailleur présente un sous-amendement visant à supprimer «y compris la négociation collective, et de la coopération tripartite,». Il est disposé à accepter l'expression «salaire minimum adéquat». Le libellé doit se lire comme suit: «Des politiques pour une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire et des mécanismes d'ajustement salarial qui prévoient un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, et un soutien en faveur de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite».
410. Le représentant du gouvernement de l'Argentine indique qu'il est disposé à faire preuve de souplesse s'agissant des termes «rémunération juste», «adéquate» et «non discriminatoire». L'expression «conformément à la législation et à la pratique nationales», qui a été omise dans la proposition du groupe des travailleurs, doit toutefois être maintenue. Il propose un sous-amendement consistant à réintroduire cette expression après «mécanismes d'ajustement salarial».
411. Le vice-président employeur est disposé à accepter la proposition du groupe des travailleurs.
412. Le représentant du gouvernement des États-Unis souscrit à la proposition du groupe des travailleurs. S'agissant de la proposition du GRULAC, il se dit prêt, dans un esprit de compromis, à accepter que l'expression figure dans l'alinéa bien que l'on retrouve déjà une formulation similaire dans le texte introductif.
413. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le vice-président travailleur souscrivent au libellé tel que proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine.
414. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
415. Cinq amendements deviennent caducs en conséquence.
416. Le point 11 j) est adopté, tel que modifié.

Point 11 k)

417. Le vice-président employeur retire un amendement visant à supprimer le point 11 k).

418. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, propose de supprimer le membre de phrase «notamment à promouvoir et à favoriser la transparence, l'exercice de la diligence voulue, la formulation des griefs et la réparation», qui ne cadre pas avec les objectifs énoncés dans le point.
419. Le vice-président employeur souscrit à l'amendement.
420. Le vice-président travailleur n'est quant à lui pas favorable à l'amendement. L'exercice d'une diligence raisonnable et la réparation sont des éléments essentiels des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que de la Déclaration sur les entreprises multinationales. La transparence est quant à elle fondamentale pour garantir le respect du principe de responsabilisation dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, où les violations des droits des travailleurs sont très répandues. Les droits à la négociation collective et la liberté syndicale sont par exemple restreints dans les zones franches d'exportation.
421. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, fait observer que la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable et d'autres éléments qu'il est proposé de supprimer sont importants et doivent être maintenus. Il ne souscrit pas à l'amendement.
422. La représentante du gouvernement d'Oman, s'exprimant au nom des pays du GCC, n'appuie pas l'amendement.
423. Le vice-président employeur convient que le libellé doit concorder avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour garantir la cohérence des politiques. La question de l'exercice d'une diligence raisonnable doit être examinée dans le cadre de la prochaine réunion du groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement. En outre, la Déclaration sur la justice sociale dispose que les normes du travail ne sauraient servir à des fins protectionnistes, cela risquant d'avoir des incidences néfastes sur le développement économique de certains pays. Dans un esprit de compromis, il propose un sous-amendement visant à ajouter après «Politiques» le membre de phrase suivant: «visant notamment à promouvoir et à favoriser la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, ainsi que la réclamations et la réparation».
424. À la suite de consultations informelles, le vice-président travailleur annonce un accord préliminaire entre les partenaires sociaux sur le point 11 k).
425. Le vice-président employeur présente un sous-amendement visant à modifier l'alinéa de manière à ce qu'il soit libellé comme suit: «Des politiques visant à améliorer les résultats en matière de travail décent dans le commerce et les chaînes d'approvisionnement, notamment par la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation, ainsi que par la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, de la sécurité et de la santé au travail, d'un salaire minimum adéquat, de la limitation de la durée du travail et de l'offre d'emplois stables».

- 426. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie la proposition et propose un sous-amendement visant à ajouter «, légal ou négocié,» après «salaire minimum adéquat»
- 427. Le vice-président employeur est d'accord.
- 428. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 429. Deux amendements subséquents deviennent caducs.
- 430. Le point 11 k) est adopté, tel que modifié.

Points 11 l) à 11 n)

- 431. Les points 11 l) à 11 n) sont adoptés.

Point 11 o)

- 432. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des représentants des gouvernements du Canada et des États-Unis, présente un amendement visant à insérer, à la suite des mots «transition juste», le membre de phrase «vers des économies inclusives et écologiquement durables, y compris vers l'économie circulaire et le travail décent» et à supprimer la deuxième phrase de l'alinéa. Cet amendement donne une définition concise de la transition juste, contient une mention de l'économie circulaire et couvre la SST, qui est englobée par l'expression «travail décent».
- 433. Le vice-président travailleur dit que son groupe est disposé à accepter l'amendement et souhaite proposer un sous-amendement visant à ajouter une deuxième phrase libellée comme suit: «La sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs devraient être assurées, y compris dans l'économie verte et l'économie circulaire.»
- 434. Le vice-président employeur souscrit à l'amendement tel que sous-amendé par le vice-président travailleur.
- 435. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni répète que, selon lui, la SST est comprise dans la notion de travail décent. Toutefois, pour ne pas faire obstacle à un consensus, il est disposé à accepter le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 436. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que, compte tenu de la discussion, il souhaite retirer l'amendement suivant soumis par le GRULAC, qui tend à ce que la deuxième phrase de l'alinéa soit supprimée. Le GRULAC est disposé à accepter l'amendement présenté par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni et souhaite présenter un sous-amendement tendant à modifier la deuxième phrase dont l'ajout est proposé par le groupe des travailleurs, en supprimant les mots «y compris dans l'économie verte et l'économie circulaire», l'économie circulaire étant déjà mentionnée dans l'alinéa à l'examen, et l'expression «économie verte» ne relevant pas de la terminologie internationalement acceptée.
- 437. Le vice-président travailleur indique que l'objectif de la proposition visant à faire figurer une mention de l'économie verte dans le texte était de tenir compte des préoccupations exprimées par l'UE au cours des débats du groupe de rédaction.
- 438. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, appuyé par le représentant du gouvernement de Cuba, répète qu'il n'existe pas de définition internationalement reconnue de l'économie verte.

- 439.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit surpris par les objections formulées par le GRULAC, car l'expression «économie verte» est largement employée dans le cadre des débats tenus au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et, si elle n'est pas juridiquement définie, cette expression est couramment utilisée et acceptée. Toute une partie du site Web de l'OIT est consacrée à la préparation de la transition vers l'économie verte. En outre, l'économie verte constituant une source importante d'emplois, il serait dommage de ne pas en faire mention dans les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi. En conséquence, l'UE et ses États membres sont favorables à l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 440.** Le représentant du gouvernement des États-Unis, le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement du Japon, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), souscrivent à l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 441.** Le vice-président travailleur fait observer que le point 11 *b)* tel qu'il a été approuvé renvoie à l'économie verte. Le groupe des travailleurs tient donc absolument à ce que la mention de l'économie verte soit maintenue au point 11 *o)*. Cette expression est déjà largement employée dans les documents et les débats de l'OIT.
- 442.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit qu'il regrette que le texte ne reprenne pas des termes reconnus sur le plan international mais que, pour ne pas faire obstacle à un consensus, il retire son sous-amendement.
- 443.** L'amendement, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, est adopté.
- 444.** Deux amendements subséquents deviennent caducs.
- 445.** Les crochets restants sont supprimés du texte.
- 446.** Le point 11 *o)* est adopté, tel que modifié.

Point 11 *p)*

- 447.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant, dans la version anglaise, à supprimer les deux occurrences du mot «gender» dans l'alinéa *p)*, estimant préférable de s'en tenir au mot «sex». La version française du texte est largement utilisée par le groupe de l'Afrique et semble quelque peu redondante étant donné que «gender» est traduit par «entre hommes et femmes». Le libellé devrait être harmonisé avec la convention n° 111 qui, à la demande du groupe de l'Afrique, a été ajoutée à la liste de normes citées au point 8.
- 448.** Après avoir entendu les éclaircissements donnés par le représentant adjoint du Secrétaire général, le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, convient que la traduction française du texte peut être discutée; cependant, la commission devant se concentrer uniquement sur la version anglaise du texte dans le cadre de son examen, il n'insistera pas pour qu'elle continue de débattre de l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique.
- 449.** En conséquence, l'amendement est rejeté.
- 450.** Six amendements subséquents deviennent caducs.
- 451.** À l'invitation du président, le vice-président travailleur présente une version révisée du point 11 *p)*, solution de compromis qui est le fruit d'une négociation entre les partenaires

sociaux et qui se lit comme suit: «Des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre pour lutter contre les inégalités à cet égard et encourager la participation des femmes sur le marché du travail, y compris des politiques pour remédier à la ségrégation au travail fondée sur le genre, en prévoyant des politiques pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, des mesures pour assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des politiques pour remédier au partage inégal de la charge des soins, notamment par l'octroi de congés de maternité ou parental appropriés et par la prestation de services de soin de qualité et d'un coût abordable, en inscrivant les politiques d'autonomisation des femmes au cœur de la sphère public-privé et en luttant contre le harcèlement sexuel.» Il ajoute que le groupe des travailleurs souhaite modifier ce texte de façon à insérer le mot «rémunérés» entre «parental» et «appropriés».

452. Le vice-président employeur dit que les congés de maternité ou parental ne sont pas nécessairement payés par l'employeur et que, dans certains cas, ils sont financés par l'État. Il souhaite donc présenter un sous-amendement visant à insérer les mots «rémunérés et/ou non rémunérés» à la suite de «parental».
453. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, et le représentant du gouvernement de la Suisse saluent les efforts consentis par les partenaires sociaux pour trouver une solution de compromis. S'agissant des sous-amendements proposés, leur préférence va à la proposition tendant à parler de congés de maternité et parental «rémunérés».
454. Le représentant du gouvernement des États-Unis souscrit au libellé proposé par le groupe des travailleurs, sans mention de congés rémunérés ou non rémunérés.
455. Le vice-président employeur se dit prêt à retirer son sous-amendement concernant l'ajout des mots «et/ou non rémunérés», à condition que le groupe des travailleurs retire aussi son sous-amendement relatif à l'insertion du mot «rémunéré».
456. Le vice-président travailleur accepte cette proposition. Le texte devra donc se lire comme suit: «congés de maternité ou parental appropriés».
457. Il en est ainsi décidé.
458. Le représentant du gouvernement de la Suisse, appuyé par la représentante du gouvernement du Canada, présente un sous-amendement tendant à ajouter, après «dans le monde du travail», les mots «y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre».
459. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur se disent disposés à accepter ce sous-amendement, qui est également soutenu par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni.
460. Le représentant du gouvernement des États-Unis, appuyé par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, souhaite présenter un sous-amendement tendant à remplacer, avant les mots «l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée», «assurer» par «promouvoir», étant donné que des politiques peuvent difficilement assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
461. Le vice-président travailleur s'oppose fermement à ce sous-amendement.
462. Le représentant du gouvernement des États-Unis dit que, pour ne pas faire obstacle au consensus, il retire son sous-amendement.

- 463. L'amendement, tel que sous-amendé par le représentant du gouvernement de la Suisse, est adopté.
- 464. Huit amendements deviennent caducs en conséquence.
- 465. Les crochets restants sont retirés du point 11 p).
- 466. Le point 11 p) est adopté, tel que modifié.

Point 11 q)

- 467. Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer l'alinéa q). La discussion en cours est trop spécifique pour tenir compte de toutes les implications de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du point de vue des politiques. Le libellé présuppose un droit qu'auraient les travailleurs de demander des modalités de travail flexibles, mais nulle mention n'est faite d'un éventuel droit des employeurs de décider quelles fonctions se prêtent au télétravail. Sachant que quatre autres amendements ont été présentés pour cet alinéa, le vice-président employeur propose, par souci de compromis, un sous-amendement s'inspirant de l'esprit du texte du Bureau, mais dénué des éléments litigieux qui supposeraient d'engager un débat sur la politique à mener. L'alinéa serait libellé comme suit: «Des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen de cadres réglementaires appropriés prévoyant des modalités de travail flexibles, y compris le télétravail, le travail à distance, l'aménagement souple du temps de travail et le travail à temps partiel, entres autres.»
- 468. Le vice-président travailleur considère que les modalités de travail flexibles et de télétravail sont des outils importants pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, outils qui ont permis de maintenir les entreprises en activité et d'éviter un surcroît de chômage durant la pandémie de COVID-19. Des réglementations sont toutefois nécessaires pour prévenir les abus. Le télétravail, qui a augmenté de manière exponentielle lors de la pandémie, est associé à des journées de travail plus longues et à des risques psychosociaux et aurait des incidences en matière de SST. Il doit rester facultatif. Les abus, en particulier l'imposition du travail à temps partiel ou de contrats dits «zéro heure», doivent être évités. L'orateur propose un sous-amendement supplémentaire tendant à remplacer «des modalités de travail flexibles, y compris le télétravail, le travail à distance, l'aménagement souple du temps de travail et le travail à temps partiel, entres autres» par «permettant de demander la possibilité de pratiquer le télétravail ou le travail à distance, entres autres, tout en assurant une réglementation adéquate et le bénéfice d'un droit à la déconnexion.»
- 469. Le représentant du gouvernement de l'Argentine se dit favorable à la mention du droit à la déconnexion, mais souligne que les membres du GRULAC n'ont pas une position unanime sur la question. Il propose par conséquent un sous-amendement supplémentaire qui consiste à supprimer «et le bénéfice d'un droit à la déconnexion.»
- 470. La représentante du gouvernement du Canada appuie le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 471. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni souscrit au sous-amendement proposé par le GRULAC. Garantir le droit à la déconnexion peut constituer un défi. Il propose un sous-amendement supplémentaire tendant à ajouter après l'expression «réglementation adéquate» le membre de phrase suivant: «qui prévoit des mesures propres à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple par des régimes pouvant permettre d'appuyer des modalités de travail flexibles ou de télétravail, y compris le droit à la déconnexion.»

472. Le représentant du gouvernement des États-Unis souscrit au sous-amendement, qui recueille également l'adhésion du représentant du gouvernement de la Suisse.
473. Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que les modalités de travail en question et le droit à la déconnexion sont des concepts nouveaux pour l'OIT et demande s'ils ont déjà été définis. Le droit de télétravailler et de travailler à distance est fonction de la situation nationale et des ressources disponibles, ce qu'il convient de mentionner dans l'alinéa.
474. Le représentant adjoint du Secrétaire général confirme que l'expression «modalités de travail flexibles» a déjà été employée dans le cadre de débats au sein de l'OIT et dans des publications de l'Organisation, notamment: la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (2011); *In search of good quality part-time employment* (2014) et le *Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés* (2019). En revanche, le «droit à la déconnexion» est un concept nouveau pour l'OIT et fait actuellement l'objet de travaux de recherche.
475. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique qu'il est question de la situation nationale dans le texte introductif du point 11. L'UE est consciente de la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et accorde une grande importance au droit à la déconnexion, qui doit être mentionné dans l'alinéa.
476. Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire sa proposition d'ajouter une référence à la situation nationale.
477. Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à ajouter «tout en respectant la limitation du temps de travail, telle qu'établie par la réglementation nationale ou par accord entre les parties» après «des modalités de travail flexibles et de télétravail».
478. Le vice-président travailleur s'interroge sur la façon de réglementer la durée du travail dans le cadre du télétravail et du travail à domicile, sachant que des inspections du travail ne peuvent être menées dans ces cas. Son groupe est disposé à accepter la formule plus large proposée par le groupe des employeurs, mais souligne que le droit des travailleurs à la déconnexion doit figurer dans le libellé.
479. Le vice-président employeur relève que la problématique dépasse la question de la déconnexion, question qui va elle-même au-delà du lieu de travail. Le terme «déconnecter» est sensible, et le fait que ce concept soit encore en pleine évolution au sein de l'OIT s'avère problématique; il fera l'objet d'un examen plus approfondi à l'occasion d'autres réunions organisées par l'OIT, le moment étant mal choisi pour se prononcer sur la question. Il convient donc de ne pas mentionner expressément le droit à la déconnexion; on peut considérer que les normes relatives au temps de travail couvrent cette notion.
480. Le représentant du gouvernement des États-Unis souhaite que le droit à la déconnexion soit mentionné, mais demeurera flexible.
481. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, appuyé par la représentante du gouvernement de la Türkiye, suggère de placer «tout en assurant la réglementation adéquate des modalités de travail flexibles et du télétravail» entre crochets.
482. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose d'ajouter «mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter» après «respectant la limitation du temps de travail» faute de consensus au sujet de l'inclusion d'une référence au droit de se déconnecter. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni appuie cette proposition.

483. La représentante du gouvernement de la Türkiye préfère l'expression «droit à la déconnexion» au syntagme «mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter».
484. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni est favorable à la suppression de la référence faite à la réglementation appropriée des modalités de travail flexibles et du télétravail.
485. La représentante du gouvernement de l'Italie propose un sous-amendement visant à simplifier l'alinéa, libellé comme suit: «des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen de cadres réglementaires pour réglementer le télétravail et d'autres formes de travail à distance, ce qui inclut le respect de la limitation du temps de travail et le droit des travailleurs à la déconnexion.»
486. Le vice-président travailleur rappelle que l'objet de l'alinéa est d'améliorer les modalités de télétravail. Il n'est donc pas acceptable de supprimer «réglementation adéquate».
487. À la suite de consultations informelles, le vice-président employeur annonce un «rapprochement» avec le groupe des travailleurs.
488. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement visant à modifier l'alinéa comme suit: «Des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen notamment de cadres réglementaires pouvant permettre de demander des modalités de travail flexibles et de télétravail, tout en assurant et en respectant la limitation du temps de travail et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter, conformément à la réglementation nationale et à l'accord entre les parties».
489. Le vice-président employeur souscrit au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Le groupe des employeurs préférerait toutefois, dans la version anglaise, «disconnection» à «disconnecting», car le terme «disconnection» correspond à une démarche assortie de règles concernant la manière de se déconnecter et les conditions dans lesquelles cela se fait.
490. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souhaite savoir si, dans la version anglaise, l'expression «flexible working time arrangements» est équivalente à «flexible work arrangements». Il propose en outre de remplacer «et» par «ou» avant «à l'accord entre les parties».
491. Le vice-président employeur explique que le libellé porte tout particulièrement sur le temps de travail. Si le télétravail permet d'autres aménagements liés au lieu de travail, ceux-ci sont réglementés dans d'autres dispositions. L'orateur est disposé à soutenir le sous-amendement présenté par le représentant du gouvernement de la France, qui s'exprime au nom de l'UE et de ses États membres.
492. Le vice-président travailleur convient que la question du temps de travail («working time») est ici cruciale. L'expression «flexible work arrangements» a une portée plus large et, bien que son groupe soit favorable à son intégration dans le texte, la négociation et l'adoption de cette notion prendraient beaucoup plus de temps. Un accord a ainsi été trouvé sur l'utilisation de l'expression «flexible working time arrangements». Son groupe préférerait conserver la conjonction «et», plutôt que de la remplacer par «ou», car cela encouragerait les parties à participer.
493. Le vice-président employeur est d'accord.

- 494. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire son sous-amendement et exprime son soutien au libellé convenu entre les partenaires sociaux pour cet alinéa.
- 495. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 496. Quatre amendements subséquents deviennent caducs.
- 497. Le point 11 *q*) est adopté, tel que modifié.

Point 11 *r*)

- 498. Le vice-président employeur présente un amendement visant à remplacer le terme «emplois» par l'expression «l'emploi et le travail décent», plus inclusive.
- 499. Le vice-président travailleur présente un sous-amendement tendant à ajouter «, conformément à la recommandation n° 205» en fin de phrase.
- 500. Le vice-président employeur appuie ce sous-amendement
- 501. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran appuient également ce sous-amendement.
- 502. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 503. L'amendement suivant devient caduc.
- 504. Le point 11 *r*) est adopté.

Point 11 *s*)

- 505. Le représentant du gouvernement de l'Égypte, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement tendant à insérer «, qui encouragent la responsabilité sociale des entreprises par des stratégies financières ainsi que» entre «programmes d'emploi publics de qualité» et «le développement», l'objectif étant de souligner le rôle équilibré des gouvernements et des employeurs dans la création de possibilités d'emploi.
- 506. Le vice-président travailleur ne souscrit pas à l'amendement. Les initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises ne sont pas contraignantes, contrairement aux lois.
- 507. Le vice-président employeur est du même avis que son homologue travailleur.
- 508. L'amendement est rejeté.
- 509. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran propose un amendement visant à insérer le terme «verts» entre «emplois» et «décents».
- 510. Faute de soutien, l'amendement est rejeté.
- 511. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernement des États-Unis et de la Suisse, présente un amendement tendant à ajouter «ainsi que la progression professionnelle et, ainsi, d'améliorer les moyens de subsistance» à la fin de l'alinéa. Il importe non seulement de favoriser la création d'emplois décents, mais aussi la progression professionnelle, et ce par le perfectionnement et les possibilités de formation.
- 512. Le vice-président travailleur souscrit à l'amendement.

- 513.** Le vice-président employeur indique que la progression professionnelle est fort utile, mais qu'elle n'a pas sa place dans cet alinéa; celui-ci est axé sur les politiques d'investissement destinées à créer des emplois, tandis que la progression professionnelle concerne les personnes qui bénéficient déjà d'un emploi. Il n'appuie donc pas l'amendement.
- 514.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, affirme que l'expression «progression professionnelle» n'exclut pas les candidats externes venus enrichir les activités menées sur un lieu de travail donné. Il souscrit à l'amendement, qui met également en lumière le fait que les travailleurs en poste peuvent être promus sur leur lieu de travail.
- 515.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine convient de l'importance de favoriser la progression professionnelle pour améliorer les moyens de subsistance, mais soutient, comme le groupe des employeurs, qu'une telle mention n'a pas sa place dans le présent alinéa. Pour faire preuve de souplesse, il est toutefois disposé à appuyer l'amendement.
- 516.** La représentante du gouvernement du Canada souscrit à l'amendement.
- 517.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la représentante du gouvernement de la Türkiye ne sont pas favorables à l'amendement.
- 518.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni indique que l'objectif n'est pas que chacun des programmes inclue nécessairement tous les aspects mentionnés, mais que cela soit le cas des programmes d'emploi publics de qualité, qui devraient inclure tout ou partie de ces aspects. Par souci de clarté, il propose un sous-amendement tendant à ajouter «et qui comprennent également des programmes destinés à» avant «soutenir».
- 519.** Le représentant du gouvernement de la Suisse appuie le sous-amendement.
- 520.** Le vice-président employeur appuie également le sous-amendement.
- 521.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 522.** Le point 11 s) est adopté, tel que modifié.

Point 11 t)

- 523.** Le vice-président travailleur présente un amendement qui consiste à supprimer «et diversifient» avant «les possibilités de travail décent». En consultation avec le groupe des employeurs, il a été convenu d'un texte de compromis visant à ajouter «en promouvant la diversification de la production et des secteurs et» avant «en offrant davantage de bénéfices économiques, environnementaux et sociaux sur le plan local». Il propose donc un sous-amendement à cet effet.
- 524.** Le vice-président employeur souscrit au sous-amendement et remercie le groupe des travailleurs de sa coopération.
- 525.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement des États-Unis et le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, sont favorables à l'amendement tel que sous-amendé.
- 526.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 527.** Le point 11 t) est adopté, tel que modifié.

Point 11 u)

- 528.** Le vice-président travailleur présente une proposition d'amendement visant à insérer «et la reconnaissance» entre «transférabilité» et «des compétences» et d'ajouter en fin d'alinéa le membre de phrase «et la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale.» Le manque de reconnaissance des compétences est une des principales causes derrière la surqualification des travailleurs migrants et leur exclusion des marchés du travail. Il a été démontré que le transfert des droits à prestations sociales d'un pays à un autre facilitait la migration, comme en attestent les accords bilatéraux en matière de sécurité sociale.
- 529.** Le vice-président employeur souscrit à la proposition et appuie l'amendement.
- 530.** Le représentant gouvernemental de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
- 531.** L'amendement est adopté.
- 532.** Un amendement subséquent devient caduc.
- 533.** Le point 11 u) est adopté, tel que modifié.

Point 11 v)

- 534.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran présente un amendement qui consiste à supprimer «et des programmes».
- 535.** Faute de soutien, l'amendement est rejeté.
- 536.** Le point 11 v) est adopté.

Points 11 w) et x)

- 537.** Les points 11 w) et x) sont adoptés.
- 538.** Le point 11 est adopté dans son intégralité, tel que modifié.

Point 12

- 539.** Le point 12 est adopté.
- 540.** La partie III est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Partie IV. Dialogue social

Titre

- 541.** Le titre est adopté.

Points 13 et 14

- 542.** Les points 13 et 14 sont adoptés.

Point 15

- 543.** À l'invitation du président, le vice-président travailleur présente une version révisée du point, rédigée conjointement par le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs, désireux de combiner leurs propositions d'amendements et de parvenir à un consensus. Le point serait

libellé comme suit: « Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, contribue à la création d'emplois décents et à un partage juste des gains de productivité et des fruits de la croissance économique ainsi qu'à une distribution plus équitable du revenu de manière générale et, dans le cas des chaînes d'approvisionnement mondiales, à une juste répartition des gains lorsque de la valeur ajoutée est créée».

- 544.** Le vice-président employeur propose un sous-amendement visant à supprimer «de manière générale» et à insérer «de productivité» après «gains».
- 545.** Le vice-président travailleur consent à la suppression de l'expression «de manière générale». Son groupe préférerait s'en tenir à ce qui a été convenu concernant le terme «productivité».
- 546.** Le vice-président employeur précise que sa proposition a pour but de caractériser le terme «productivité» dans les deux cas.
- 547.** Le vice-président travailleur indique que son groupe est favorable au maintien du texte de compromis sous sa forme initiale.
- 548.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrivent à la version révisée de l'alinéa, telle que proposée, ainsi qu'au sous-amendement visant à supprimer «de manière générale».
- 549.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine indique qu'il convient de tenir compte de la productivité et de la valeur ajoutée dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales. La valeur ajoutée générée par le commerce et la distribution de celle-ci doivent également être prises en considération. Le commerce équitable est un concept sur lequel les pays en développement sont d'accord.
- 550.** Le vice-président employeur consent à appuyer le texte tel que proposé, et tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 551.** L'amendement est adopté.
- 552.** Les trois amendements initialement proposés deviennent caducs.
- 553.** Le point 15 est adopté, tel que modifié.

Point 16

- 554.** Le point 16 est adopté.
- 555.** La partie IV est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Partie V. Action de l'OIT

Titre

- 556.** Le titre est adopté.

Point 17

- 557.** Le point 17 est adopté.

Section A. Promouvoir des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes en vue d'une reprise centrée sur l'humain et de la création d'emplois, notamment dans les économies verte, circulaire, numérique et dans l'économie du soin

Titre

558. Le titre est adopté

Points 18 et 19

559. Les points 18 et 19 sont adoptés.

Nouveau point proposé après le point 19

- 560.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer après le point 19 un nouveau point libellé comme suit: «Renforcer les capacités des États Membres pour leur permettre de se saisir de tout le potentiel du progrès technologique, de réglementer de manière adéquate le recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique, et de prendre des mesures pour réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.» Il a d'abord été proposé d'intégrer le point à la partie III, mais celui-ci a finalement été intégré à la partie V, consacrée à l'action de l'OIT, dans un esprit de consensus. Compte tenu des avis formulés lors de l'examen du point 11 c), le vice-président travailleur présente un sous-amendement qui consiste à remplacer «réglementer de manière adéquate le recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique» par «prendre des mesures de réglementation adéquates pour faire face aux conséquences sur les conditions de travail du recours à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique».
- 561.** Les nouvelles technologies – notamment l'apparition de plateformes de travail numériques et le recours des entreprises internationales aux technologies modernes, y compris à des fins de surveillance – sont en train de changer la réalité des travailleurs dans le monde entier. Deliveroo et Uber, par exemple, ont recours aux algorithmes pour établir le classement des conducteurs et leur attribuer du travail, mais leurs critères d'évaluation sont opaques. En effet, les conducteurs ne sont pas informés de la façon d'améliorer leurs performances et ne peuvent contester les décisions prises. Des mécanismes visant à établir un équilibre des pouvoirs, ainsi que des directives claires et des formations destinées aux employeurs, sont nécessaires pour garantir que les politiques relatives aux ressources humaines et les superviseurs ayant recours à l'intelligence artificielle ne reproduisent pas les biais existants, sachant que cela contribue à perpétuer les inégalités fondées sur le genre et d'autres inégalités sur le marché du travail.
- 562.** Le vice-président employeur souligne qu'une telle discussion n'a pas sa place ici et que la commission ne doit pas devancer les travaux que l'OIT a prévu de mener en la matière. Il convient toutefois de la nécessité de rendre compte de la question des progrès technologiques et de leurs incidences sur le monde du travail dans les conclusions de la commission. Il propose donc un sous-amendement visant à supprimer la référence à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique et à la remplacer par une affirmation plus générale qui mette l'accent sur les possibilités en matière de création d'emplois, l'importance des conditions de travail décentes et la nécessité de régler le problème de la fracture numérique. Le point tel que sous-amendé serait libellé comme suit: «Renforcer les capacités des États Membres pour leur permettre de se saisir de tout le potentiel du progrès technologique dans le cadre de la création d'emplois, tout en prêtant attention à des conditions de travail décentes, et de s'employer à réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.»

- 563.** Le représentant du gouvernement des États-Unis, appuyé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, propose un sous-amendement tenant compte des préoccupations du groupe des travailleurs, de la question de la création d'emplois et des risques posés par les technologies dans leur ensemble. Ce sous-amendement vise à ajouter «risques que la technologie peut faire peser sur la réalisation» avant «de conditions de travail décentes».
- 564.** Le vice-président employeur appuie le sous-amendement.
- 565.** La représentante du gouvernement du Canada indique qu'il convient de souligner le lien entre numérisation, intelligence artificielle, gestion algorithmique et travail décent. Elle propose donc un sous-amendement tendant à ajouter «, notamment la gestion algorithmique,» avant «peut faire peser sur la réalisation de conditions de travail décentes».
- 566.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine propose un amendement supplémentaire visant à remplacer «notamment» par «y compris».
- 567.** Le vice-président travailleur souscrit aux propositions de la représentante du gouvernement du Canada et du représentant du gouvernement de l'Argentine.
- 568.** Le vice-président employeur déclare que son groupe pourrait soutenir le texte proposé, à l'exception de l'ajout des mots «, y compris la gestion algorithmique,».
- 569.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, fait sienne la remarque du groupe des employeurs. En sa qualité de représentant de son pays, il peut toutefois soutenir l'inclusion de la référence à la gestion algorithmique.
- 570.** Les représentants des gouvernements des États-Unis et du Brésil ne sont pas favorables à l'ajout des mots «, y compris la gestion algorithmique,», car la gestion algorithmique est une question complexe qui justifie une discussion approfondie et distincte. On pourrait envisager d'inclure la gestion algorithmique sous le terme générique de «technologie». Pour faciliter la recherche d'un consensus, la commission devrait convenir de ne pas faire référence à cette question au point 19.
- 571.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le représentant du gouvernement de la Türkiye soutiennent l'inclusion de la référence à la gestion algorithmique.
- 572.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que son groupe pourrait accepter l'une ou l'autre des versions et qu'il s'associera au consensus.
- 573.** Le vice-président employeur déclare que si la gestion algorithmique est incluse, d'autres aspects importants doivent également l'être. Il propose donc un sous-amendement visant à ajouter, après «conditions de travail décentes», «et en assurant la protection de la propriété intellectuelle, la cybersécurité et la protection des données».
- 574.** Le vice-président travailleur fait observer que la récente réunion sectorielle de l'OIT sur les conséquences de la numérisation dans le secteur financier a adopté des conclusions qui ne font pas référence à la propriété intellectuelle. Il se demande comment la propriété intellectuelle pourrait influencer directement sur les conditions du marché du travail ou sur l'emploi. Il propose un autre sous-amendement visant à supprimer «la protection de la propriété intellectuelle,».
- 575.** Le vice-président employeur rétorque que la propriété intellectuelle est importante pour les emplois productifs dans divers secteurs, en particulier la recherche pharmaceutique et les

services de santé, qui sont au centre de l'attention mondiale depuis quelque temps et sont de gros consommateurs d'intelligence artificielle.

- 576.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que tout en comprenant l'importance de la propriété intellectuelle pour l'emploi, il considère que son inclusion dans le texte obligerait à mentionner d'autres types de propriété; il s'agit d'une question complexe qui n'a pas été abordée par le groupe de rédaction et qui exigerait davantage qu'un point dans les conclusions.
- 577.** Le représentant du gouvernement du Brésil convient que l'inclusion d'une référence à la propriété intellectuelle augmenterait considérablement la complexité du point et ne serait pas propice à l'obtention d'un consensus.
- 578.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'est pas favorable à l'inclusion d'une référence à la propriété intellectuelle, qui est une question complexe. La cybersécurité et la protection des données pourraient être incluses.
- 579.** Le vice-président employeur déclare qu'il ne fera pas obstacle au consensus et pourrait accepter la suppression des mots «la protection de la propriété intellectuelle,». Le progrès technologique crée des emplois, améliore la qualité de la vie et génère de la croissance économique. L'innovation peut être une force économique si la propriété intellectuelle est protégée. L'innovation et les technologies, en tant que moteur de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, sont donc inextricablement liées à l'emploi et à la sortie de l'informalité; tous ces facteurs sont directement liés à la propriété intellectuelle et permettent à l'État d'économiser de précieuses ressources qui pourraient être affectées à la sécurité sociale.
- 580.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 581.** Le nouveau point proposé après le point 19 est adopté, tel que modifié.

Point 20

- 582.** Le point 20 est adopté.
- 583.** La section A est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Section B. Assurer un environnement propice à des entreprises plus durables et productives

Titre

- 584.** Le titre est adopté.

Point 21

- 585.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer «, conformément aux conclusions de 2007 sur les entreprises durables» à la fin du point.
- 586.** Le vice-président employeur soutient l'amendement.
- 587.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare qu'il ne peut pas appuyer l'amendement.
- 588.** Le vice-président employeur souligne qu'une partie importante (17 points) des conclusions de 2007 est pertinente.

- 589.** Le représentant du gouvernement du Brésil indique que, dans un souci de clarté, il faudrait dire «conclusions sur les entreprises durables adoptées en 2007 par la Conférence internationale du Travail».
- 590.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que le vice-président employeur, soutiennent tous l'amendement, tel que sous-amendé par le Brésil.
- 591.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 592.** Le point 21 est adopté, tel que modifié.

Point 22

- 593.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à supprimer «, notamment dans le domaine des écosystèmes de productivité» à la fin du point. Dans un souci de clarté et conformément aux documents de l'OIT adoptés précédemment, il souhaite toutefois sous-amender l'amendement comme suit: «, y compris en ce qui concerne la productivité, les salaires et le partage des bénéfices».
- 594.** Le vice-président employeur indique que le Conseil d'administration du BIT a adopté une décision sur les principaux éléments moteurs de la croissance de la productivité (GB.341/POL/2) qui fait largement référence à l'approche fondée sur l'écosystème de productivité. Il ne peut donc pas soutenir l'amendement.
- 595.** Le représentant du gouvernement des États-Unis, le représentant du gouvernement de la Suisse, le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne soutiennent pas l'amendement. La question de la croissance de la productivité est traitée au point 15. Les États membres demandent clairement à tester concrètement l'approche fondée sur l'écosystème de productivité avec l'assistance technique du Bureau. Le texte original devrait donc être conservé.
- 596.** L'amendement est rejeté.
- 597.** Le point 22 est adopté.

Point 23

- 598.** Le point 23 est adopté.

Point 24

- 599.** Le vice-président employeur présente un amendement consistant à supprimer le texte entre crochets et à insérer, après «Aider les entreprises», «à tenter de prévenir ou d'atténuer les effets néfastes directs que leurs activités, produits ou services ont sur les droits de l'homme». Il suggère que ce point soit examiné conjointement avec le point 11 k), car leurs contenus sont liés.
- 600.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement visant à remplacer «tenter de prévenir ou d'atténuer [...] ont sur les droits de l'homme», comme le propose le groupe des employeurs, par «réaliser le travail décent». Le membre de phrase «et la mise en œuvre» qui figure entre crochets devrait être rétabli, et à la fin du point, après la référence aux Principes

directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, il souhaiterait ajouter «, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable, les réclamations et la réparation».

601. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement tel que proposé par le groupe des travailleurs.
602. Le représentant du gouvernement de la Türkiye soutient l'amendement initial tel que proposé par les employeurs.
603. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit qu'il pourrait soutenir la première partie du sous-amendement («réaliser le travail décent»), car elle ressemble à un amendement subséquent de son groupe. Il ne peut cependant pas être d'accord avec les mots «et la mise en œuvre» (de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales), car la responsabilité de la mise en œuvre de cette déclaration incombe aux entreprises et non au Bureau.
604. Les représentants des gouvernements des États-Unis et du Japon appuient l'amendement tel que sous-amendé, y compris «et la mise en œuvre».
605. Le vice-président travailleur, soutenu par le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, suggère un autre sous-amendement consistant à remplacer «la promotion et la mise en œuvre» par «la promotion de la mise en œuvre».
606. La représentante du gouvernement du Canada, soutenue par les représentants des gouvernements de l'Australie, des États-Unis et du Japon, ainsi que par le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, déclare que le rôle de l'OIT n'est pas seulement de promouvoir la mise en œuvre. Elle propose «en promouvant et en appuyant la mise en œuvre».
607. Le vice-président travailleur dit qu'il peut soutenir le sous-amendement proposé par la représentante du gouvernement du Canada.
608. Le vice-président employeur propose un autre sous-amendement consistant à supprimer «en appuyant la mise en œuvre», à insérer «la mise en œuvre» avant «des Principes directeurs» et à insérer «en matière de droits de l'homme» après «diligence raisonnable». Le point serait ainsi libellé comme suit: «Aider les entreprises à réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment par la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation».
609. Le vice-président employeur et le représentant du gouvernement des États-Unis demandent si l'OIT peut «aider» les entreprises.
610. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souligne que le site Web de l'OIT contient toute une section consacrée à ce que le BIT peut faire pour les entreprises, et notamment à son service d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail. Le Bureau a déjà pris des mesures et on ne devrait peut-être pas lui demander de faire deux fois la même chose. La Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies doivent être mis en œuvre, et non promus.

- 611.** Le représentant adjoint du Secrétaire général donne des exemples d'activités du Bureau destinées aux entreprises qui sont consacrées à la promotion et à la mise en œuvre des normes du travail.
- 612.** La représentante du gouvernement du Canada indique que si la Déclaration sur les entreprises multinationales crée des obligations incombant principalement aux États, elle contient également des dispositions spécifiquement destinées aux entreprises. Tous les mandats devraient donc être associés à sa mise en œuvre.
- 613.** Le vice-président travailleur, appuyé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare que tout en acceptant les mots «diligence raisonnable en matière de droits de l'homme», car ils reprennent le libellé des Principes directeurs des Nations Unies, il souhaiterait sous-amender le point comme suit: «promotion de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et des Principes directeurs des Nations Unies [...]».
- 614.** Il en est ainsi décidé.
- 615.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 616.** Cinq amendements subséquents deviennent caducs.
- 617.** Les crochets restants sont supprimés du point 24.
- 618.** Le point 24 est adopté, tel que modifié.
- 619.** La section B est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Section C. Assurer de meilleures protections aux travailleurs et la qualité de l'emploi, et lutter contre les inégalités

Titre

- 620.** Le titre est adopté.

Point 25

- 621.** Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer le texte entre crochets, qui est libellé comme suit: «ainsi qu'un salaire minimum adéquat, la sécurité et la santé au travail, et la limitation de la durée du travail,», car il est inapproprié de choisir des éléments figurant dans la Déclaration du centenaire; il serait préférable de faire clairement référence à la Déclaration du centenaire dans son ensemble.
- 622.** Le vice-président travailleur rappelle que le point 11 d) a été adopté et qu'il couvre les quatre domaines suivants: le respect des droits fondamentaux, le salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la limitation de la durée du travail et la SST. Étant donné que cette formulation a été précédemment retenue au point 11 d), le texte supprimé devrait être rétabli.
- 623.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutiennent pas l'amendement.
- 624.** Le vice-président employeur déclare qu'étant donné l'absence de soutien, il peut accepter le rétablissement du texte supprimé. Il souhaite proposer un sous-amendement consistant à insérer «légal ou négocié,» après «salaire minimum adéquat».

- 625. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que son groupe a présenté un amendement en ce sens; il soutient donc le sous-amendement proposé par les employeurs.
- 626. Le vice-président travailleur appuie également le sous-amendement.
- 627. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 628. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, déclare que l'amendement subséquent, présenté par son groupe, a déjà été incorporé dans le sous-amendement précédent et est donc devenu caduc.
- 629. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à ajouter «et aux autres instruments pertinents» à la fin du point.
- 630. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur appuient l'amendement.
- 631. L'amendement est adopté.
- 632. Les crochets restants sont supprimés du point 25.
- 633. Le point 25 est adopté, tel que modifié.

Point 26

- 634. Le vice-président employeur présente un amendement visant à supprimer le point 26, qui est libellé comme suit: «Aider les États Membres à déterminer et à estimer les salaires de subsistance, sur la base d'un examen des besoins des travailleurs et de leur famille, et fournir un appui technique aux gouvernements et aux partenaires sociaux afin de prendre des mesures de mise en œuvre en ce sens.» Ce texte devrait être supprimé, car il n'existe pas de définition du salaire de subsistance convenue au niveau international. Il est trompeur de dire que des preuves empiriques montrent que le salaire de subsistance n'affecte pas le niveau d'emploi. Ces preuves ne sont pas concluantes. D'éminents économistes du monde entier ont constaté que le salaire de subsistance pouvait être préjudiciable à l'emploi en détruisant les emplois des travailleurs les moins qualifiés, qu'il est censé aider. De nouvelles études fondées sur des éléments probants sont nécessaires pour comprendre pleinement les effets sur la continuité des activités, l'emploi et le revenu national. Fixer le niveau des salaires sans tenir compte des facteurs économiques et de la productivité pourrait entraîner une hausse des coûts d'exploitation des PME et mettre en péril leur existence, ce qui est en contradiction avec les objectifs de la discussion en cours. Cela pourrait également exercer une pression fiscale sur les gouvernements. Des salaires durables sont nécessaires pour atteindre et maintenir des niveaux d'emploi durables. L'application de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, est le seul moyen de s'attaquer à ce problème.
- 635. Le vice-président travailleur fait savoir que son groupe a clairement indiqué, dès le début des discussions de la commission, qu'il est essentiel de progresser sur la question du salaire de subsistance. Les travailleurs se battent depuis de nombreuses années pour obtenir un débat sur ce thème. Un salaire de subsistance devrait être assuré à tous les travailleurs du monde entier, en fonction de leurs besoins et de ceux de leurs familles. Bien que la question ait été largement débattue, aucune définition commune n'a été arrêtée. Le salaire équitable fait partie de la justice sociale. Qui refuserait aux travailleurs et à leurs familles les moyens de vivre? Pourquoi l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale peuvent-elles travailler avec les gouvernements sur la question du salaire de subsistance sous l'égide du Pacte mondial des Nations Unies, mais pas sous les auspices de l'OIT? Il serait honteux que l'Organisation ne participe pas au débat. Le salaire de subsistance

doit être calculé sur la base du coût de la vie. Il est clairement établi que l'introduction du salaire de subsistance ou l'augmentation du salaire minimum au Brésil, en Allemagne, en Indonésie et dans certains États des États-Unis a entraîné une hausse de l'emploi, une augmentation de la productivité et une réduction de l'informalité. Un prix Nobel d'économie a été décerné à des travaux de recherche menés aux États-Unis sur les effets de l'augmentation du salaire horaire minimum dans le secteur de la restauration rapide, qui ont démontré qu'une telle mesure a entraîné une nette augmentation de l'emploi; des salaires plus élevés sont une incitation à entrer sur le marché du travail. Les rapports de l'OIT, de la Banque mondiale et de l'OCDE ont tous mis en évidence les avantages économiques des augmentations de salaire. La justice sociale doit rester au cœur de l'emploi, faute de quoi l'agitation sociale prévaudrait et la démocratie serait menacée. La convention n° 131 traite du salaire minimum, et non du salaire «de subsistance». Ce dernier doit faire l'objet d'une discussion.

636. L'orateur propose un sous-amendement, qui donnerait le libellé suivant: «Aider les États Membres, à leur demande, à définir les salaires de subsistance, sur la base des données relatives au coût de la vie, pour éclairer les discussions relatives à la fixation des salaires quant aux niveaux adéquats, et fournir un appui technique aux gouvernements et aux partenaires sociaux eu égard à leur demande.»
637. Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement.
638. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que son groupe a présenté un amendement visant à supprimer le point, non pas parce qu'il ne souhaite pas discuter du salaire de subsistance, mais plutôt parce qu'il considère qu'il serait préférable que cette question soit placée au point 45 b), dans la section consacrée au renforcement de la cohérence des politiques et aux activités de sensibilisation à l'échelle mondiale. Le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs est trop substantiel pour être commenté sans consultation préalable du groupe.
639. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, indique que son groupe a également présenté un amendement visant à supprimer ce point, estimant qu'il devait être reformulé en des termes plus généraux, car le concept de salaire de subsistance pose problème à certains pays du GRULAC. Toutefois, en sa qualité de représentant de son pays, il fait savoir que son gouvernement peut soutenir le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. L'Argentine dispose d'une législation sur le salaire de subsistance. L'orateur se demande si l'accent ne devrait pas être mis sur la détermination du salaire de subsistance plutôt que sur sa définition. Une clarification serait la bienvenue.
640. Le vice-président travailleur déclare que, dans un souci de simplification des conclusions, il accepterait de supprimer le point 26, comme le propose le groupe des employeurs, pourvu que la question du salaire de subsistance soit examinée sous le point 45 b), et que le groupe des employeurs accepte de retirer son amendement visant la suppression de cet alinéa. Le groupe des travailleurs retirerait également sa proposition d'amendement consistant à insérer un nouveau point relatif au salaire de subsistance à la suite du point 43.
641. Il en est ainsi décidé.
642. L'amendement est adopté.
643. Deux amendements subséquents deviennent caducs.
644. Le point 26 est supprimé.

Point 27

- 645. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «conformément à la recommandation n° 204» à la fin du point.
- 646. Le vice-président employeur et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuient l'amendement.
- 647. L'amendement est adopté.
- 648. Le point 27 est adopté, tel que modifié.

Point 28

- 649. Le vice-président travailleur présente un amendement tendant à remplacer «et» par le membre de phrase «en vue d'atteindre les objectifs fixés par le».
- 650. Le vice-président employeur et le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutiennent l'amendement.
- 651. L'amendement est adopté.
- 652. Le point 28 est adopté, tel que modifié.

Point 29

- 653. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire un amendement visant à supprimer le membre de phrase «Mettre en œuvre le Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes (2020-2030) afin d'aider les pays, notamment,» et à insérer les termes «Aider les pays à élaborer et» avant «à mettre à exécution», et à ajouter «, eu égard au plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes (2020-2030).» à la fin du point.
- 654. Le point 29 est adopté.

Point 30

- 655. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement, également au nom du gouvernement des États-Unis, visant à supprimer le membre de phrase «garantir à tous le droit à une éducation de qualité, au développement des compétences et à un apprentissage tout au long de la vie» et à insérer «de développement des compétences et» entre «systèmes» et «d'apprentissage tout au long de la vie». Si le droit à une éducation de qualité peut être garanti, il est difficile de garantir l'apprentissage tout au long de la vie. L'orateur propose donc un sous-amendement, libellé comme suit: «Aider les États Membres à garantir une éducation inclusive et équitable, en favorisant des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous, et à remédier aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences en renforçant les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage».
- 656. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, appuyé par le représentant du gouvernement de la Suisse, soutient l'amendement initial.
- 657. Le vice-président employeur indique que son groupe souhaite présenter un sous-amendement libellé comme suit: «Aider les États Membres à garantir le droit à une éducation de qualité et à promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en remédiant aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences par un renforcement des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, et en

améliorant l'employabilité, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (2021)».

- 658. Le vice-président travailleur soutient le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs, qui est également appuyé par la représentante du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, et par le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres.
- 659. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 660. Six amendements subséquents deviennent caducs.
- 661. Les crochets restants sont supprimés du texte.
- 662. Le point 30 est adopté, tel que modifié.

Point 31

- 663. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement, également au nom du gouvernement des États-Unis, visant à supprimer le membre de phrase «des cadres réglementaires appropriés et d'autres mesures pour» avant «renforcer et moderniser», et à remplacer «et favoriser la» par «en» avant le mot «collaboration», en insérant «dûment réglementées» après «agences d'emploi privées» et en supprimant le reste de la phrase.
- 664. Le vice-président travailleur approuve la suppression du membre de phrase «des cadres réglementaires appropriés et d'autres mesures pour» et propose un sous-amendement, après les termes «services publics de l'emploi», consistant à remplacer le reste du point par «compte tenu du rôle éventuellement complémentaire des agences d'emploi privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées», formulation directement tirée de la convention n° 181.
- 665. Le vice-président employeur présente un autre sous-amendement, après «renforcer et moderniser», consistant à remplacer le reste du point par «les capacités des services publics de l'emploi, en mettant à profit la collaboration avec les agences d'emploi privées dûment réglementées, conformément à la convention n° 181».
- 666. Le vice-président travailleur indique que son groupe n'est pas disposé à accepter l'idée d'une collaboration avec des agences d'emploi privées comme condition préalable au renforcement et à la modernisation des services publics de l'emploi.
- 667. Le vice-président employeur propose le libellé suivant: «recourir à une collaboration éventuelle».
- 668. Le vice-président travailleur réitère que son groupe préfère reprendre le libellé de la convention n° 181.
- 669. Le vice-président employeur précise que, par souci d'harmonisation avec le libellé de la convention, le mot «coopération» pourrait être utilisé, comme à l'article 13, paragraphe 1, de cet instrument. Il propose un sous-amendement se lisant comme suit: «en envisageant une coopération entre les agences d'emploi publiques et privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées, conformément à la convention n° 181».
- 670. Le vice-président travailleur propose un autre sous-amendement libellé comme suit: «tirer parti des possibilités de collaboration, le cas échéant, tout en tenant compte du rôle complémentaire que peuvent jouer les agences d'emploi privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées, conformément à la convention n° 181.».

- 671. Le vice-président employeur est d'accord.
- 672. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement visant à remplacer les termes «renforcer et moderniser» par «moderniser les services publics de l'emploi et à renforcer leurs capacités».
- 673. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur appuient tous deux ce sous-amendement, qui bénéficie aussi d'un large soutien des gouvernements.
- 674. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 675. Cinq autres amendements deviennent caducs.
- 676. Le point 31 est adopté, tel que modifié.

Point 32

- 677. À l'issue de discussions informelles, le vice-président employeur indique que les partenaires sociaux ont travaillé ensemble pour concilier les formulations convenues précédemment. Il présente ainsi un sous-amendement visant à réviser le point comme suit: «Aider les pays à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en faisant connaître les bonnes pratiques permettant d'améliorer les modalités de télétravail et tout en garantissant la protection des télétravailleurs.»
- 678. Le vice-président travailleur rappelle la proposition du GRULAC, précédemment approuvée et consistant à remplacer, dans la version anglaise, «work and private life» par «work-life balance». Il présente un autre sous-amendement visant à remplacer «à assurer» par «dans l'action qu'ils mènent pour promouvoir».
- 679. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, confirme que, dans la version anglaise, «reconciliation of work and private life» doit être remplacé par «promoting work-life balance». Sous réserve de cette modification et de la prise en compte du sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, le GRULAC est disposé à accepter le point tel que révisé.
- 680. Le vice-président travailleur et le vice-président employeur sont d'accord.
- 681. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 682. Un amendement subséquent devient caduc.
- 683. Le point 32 est adopté, tel que modifié.

Point 33

- 684. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement, également au nom du gouvernement des États-Unis, visant à supprimer «notamment salariales», qui semble inutilement restrictif.
- 685. Le vice-président employeur indique que son groupe a présenté un amendement identique.
- 686. Le vice-président travailleur déclare que les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail (2021) ont examiné les inégalités verticalement et horizontalement et devraient être utilisées comme point de référence. La suppression de la référence aux inégalités salariales déplacerait l'accent vers l'inégalité de genre, ce qui n'est pas dans la logique de ces conclusions.
- 687. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et le vice-président employeur retirent leurs amendements.

- 688.** Au vu de ce qui précède, le vice-président employeur retire un amendement visant à supprimer «, en particulier, la race, l'appartenance ethnique, le sexe ou».
- 689.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souhaite présenter un amendement visant à supprimer «, en particulier,» avant «la race, l'appartenance ethnique, le sexe ou le genre». Il demande des éclaircissements sur la définition du «genre» et sur ce qui constitue la «discrimination multiple ou intersectionnelle».
- 690.** Le représentant adjoint du Secrétaire général déclare que le Bureau est d'avis que les termes «sexe» et «genre» ne sont pas interchangeables. Le sexe fait référence à la différence exclusivement biologique entre les femmes et les hommes, tandis que le genre fait référence à un comportement appris. Les rôles associés aux genres sont influencés par l'âge, la classe socio-économique, la race, la religion et l'environnement géographique et politique. En ce qui concerne la discrimination multiple ou intersectionnelle, la discrimination peut provenir de plusieurs sources. Le terme «intersectionnelle» fait référence aux interactions entre les différentes sources de discrimination. Une personne issue d'une minorité ethnique et souffrant d'un handicap, par exemple, peut être confrontée aux effets combinés de la discrimination sociale. La notion de discrimination intersectionnelle ou croisée et de discrimination fondée sur des motifs multiples se retrouve dans la convention n° 190 et dans les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail (2021).
- 691.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se réfère à la convention n° 111 et déclare que la formulation de la liste des types de discrimination soulève des ambiguïtés.
- 692.** Le vice-président travailleur déclare que, dans l'esprit du consensus et sans vouloir rouvrir une discussion longue et délicate, qui a pris beaucoup de temps à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail lors de la discussion sur les inégalités et le monde du travail, il souhaite proposer un sous-amendement pour aligner le libellé sur celui des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail (2021) en remplaçant «fondée sur, en particulier, la race, l'appartenance ethnique, le sexe ou le genre» par «notamment celle fondée sur la race, le sexe, l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique ou le statut migratoire».
- 693.** Le vice-président employeur remercie le groupe des travailleurs et soutient la proposition.
- 694.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom des pays du CCG, soutiennent également la proposition.
- 695.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, soutenu par les représentantes des gouvernements du Canada et de la Norvège, déclare qu'il ne peut pas appuyer la proposition. La convention n° 111 fait également référence au statut migratoire, qui devrait être inclus, et il faudrait faire référence au genre et aux LGBTQ.
- 696.** Le vice-président travailleur déclare que son groupe serait favorable à l'inclusion d'une référence au genre, mais qu'il souhaite simplement éviter une autre discussion prolongée sur la question, car le temps presse.
- 697.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni déclare qu'une liste incomplète ne serait absolument pas satisfaisante et propose donc un sous-amendement visant à supprimer complètement la liste et à se référer simplement à «la discrimination sous toutes ses formes».
- 698.** La représentante du gouvernement de la Norvège exprime également une préférence pour le maintien d'une liste incluant le genre, mais déclare qu'en l'absence de consensus elle appuiera la proposition de sous-amendement présentée par le Royaume-Uni.

- 699.** Le représentant du gouvernement de la Namibie exprime une forte préférence pour le sous-amendement tel que proposé par le groupe des travailleurs, afin de suivre le libellé des conclusions de 2021.
- 700.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que ce dernier compte 54 pays, dont les représentants ont fait preuve de souplesse tout au long des discussions. Les sensibilités culturelles de ces pays doivent être respectées. Ils ne peuvent que soutenir le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 701.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni fait observer que la liste figurant dans les conclusions de 2021 était fondée sur la disponibilité de données ventilées; elle ne saurait donc être considérée comme complète.
- 702.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que l'établissement d'une liste inclusive nécessiterait de longues négociations. Par conséquent, il appuie le sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni.
- 703.** La représentante du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que ce dernier est disposé à se montrer flexible et à accepter la proposition du représentant du gouvernement du Royaume-Uni. Les vice-présidents travailleur et employeur partagent cet avis.
- 704.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé par le gouvernement du Royaume-Uni.
- 705.** Un amendement subséquent devient caduc.
- 706.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à supprimer les mots «ou le genre» et le membre de phrase «y compris la discrimination multiple ou intersectionnelle sur le marché du travail».
- 707.** Le représentant du gouvernement de la Namibie ajoute que l'expression «la discrimination sous toutes ses formes» couvre la discrimination fondée sur des motifs multiples et la discrimination croisée.
- 708.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, appuyé par la représentante du gouvernement du Canada, ne soutient pas l'amendement, faisant valoir que les personnes exposées à de multiples formes d'inégalité sont beaucoup plus vulnérables que les autres sur le marché du travail. Les partenaires sociaux souscrivent à ce point de vue.
- 709.** L'amendement est rejeté.
- 710.** Un amendement subséquent devient caduc.
- 711.** Le point 33 est adopté, tel que modifié.

Point 34

- 712.** Le point 34 est adopté.

Point 35

- 713.** Le vice-président employeur, présentant un amendement visant à supprimer les mots «et les aménagements raisonnables mis en place au sein des entreprises», dit que le groupe des employeurs a constaté que cette formulation était conforme à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il souhaite donc que ce membre de phrase soit conservé et propose un sous-amendement visant à insérer, après les mots «travail décent des

personnes en situation de handicap», « conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées». Il propose en outre que les crochets encadrant les segments «selon le cas, l'utilisation de quotas» et «établis d'un commun accord entre les partenaires sociaux» soient retirés.

- 714.** Le vice-président travailleur approuve ces propositions et suggère de remplacer le mot «entreprises» par «lieux de travail», comme cela a été proposé dans un amendement subséquent soumis par le représentant du gouvernement des États-Unis.
- 715.** Le vice-président employeur souscrit à cette proposition.
- 716.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit également à cette proposition et déclare qu'il retire son amendement.
- 717.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, appuyé par le représentant du gouvernement de la Namibie ainsi que par la représentante du gouvernement de la Norvège et le représentant du gouvernement des États-Unis, présente un sous-amendement tendant à remplacer le mot «quotas» par le membre de phrase «l'utilisation d'objectifs visant accroître la participation sur le marché du travail».
- 718.** Le vice-président travailleur dit que les quotas sont un outil bien connu à l'OIT. D'après des informations de l'OIT, 100 pays ont inscrit l'obligation de respecter des quotas dans leur législation interne. Certains appliquent des quotas depuis des décennies, et d'autres prévoient d'en adopter.
- 719.** Le représentant adjoint du Secrétaire général dit que le Bureau n'a pas de préférence pour le terme «quotas» ou le terme «objectifs», mais qu'il a effectivement étudié les quotas. En 2019, il a publié un rapport sur cette question, intitulé *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes* (Promouvoir les possibilités d'emploi des personnes en situation de handicap: systèmes de quotas), qui porte sur les différentes pratiques en matière de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le monde.
- 720.** Le représentant du gouvernement de la Namibie fait observer que la reconnaissance ou l'utilisation des quotas n'a rien d'universel. Il présente donc un sous-amendement tendant à ajouter «ou d'objectifs» après le mot «quotas». La représentante de la Norvège appuie cette proposition, de même que le représentant du gouvernement du Royaume-Uni.
- 721.** Le vice-président travailleur fait observer que, les objectifs étant l'expression d'une ambition et les quotas ayant un caractère obligatoire, le texte tel que sous-amendé offre le choix entre les deux.
- 722.** Le représentant du gouvernement des États-Unis signale que dans certains cas, les objectifs peuvent être plus ambitieux que les quotas. Il appuie donc le sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de la Namibie.
- 723.** Souscrivant à cette remarque, le représentant du gouvernement du Royaume-Uni dit qu'il serait trop restrictif de ne maintenir que le mot «quotas». Il appuie donc la proposition tendant à mentionner aussi bien les quotas que les objectifs.
- 724.** La représentante du gouvernement du Canada appuie également la proposition.
- 725.** Le vice-président employeur est certain que la présence dans le texte de l'expression «selon le cas» permet de répondre à toutes les préoccupations.
- 726.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé par le représentant du gouvernement de la Namibie.

727. Les crochets restants sont retirés.

728. Le point 35 est adopté.

Point 36

729. Le point 36 est adopté.

730. La section C est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Section D. Actions normatives

Titre

731. Le titre est adopté.

Point 37

732. Le point 37 est adopté.

Point 38

733. Le vice-président employeur présente un amendement visant à ajouter «et à jour» après «normes internationales du travail pertinentes». Il propose également un sous-amendement visant à supprimer le reste du point à partir de «qui sont citées».

734. Le vice-président travailleur ne soutient pas l'amendement. Le mécanisme d'examen des normes de l'OIT est le seul organe autorisé à classer une norme comme dépassée. La Conférence internationale du travail décide alors d'abroger la norme, qui cesse d'être promue. L'orateur propose un sous-amendement visant à remplacer «qui sont citées» par «, y compris celles énumérées» après «normes internationales pertinentes»; les normes citées ne sont pas les seules à être pertinentes.

735. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, retire un amendement visant à supprimer «qui sont citées au point 8, s'agissant notamment des recommandations n^{os} 204 et 205». Le GRULAC est disposé à accepter de conserver la référence aux normes du travail et le libellé initialement proposé par le groupe de rédaction.

736. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs. Des normes spécifiques sont mentionnées au point 8 et il n'est pas nécessaire de les répéter. L'expression «à jour» n'est pas nécessaire.

737. La représentante du gouvernement du Canada se prononce en faveur de l'ajout de l'expression «à jour». Elle propose un autre sous-amendement visant à ajouter après «et à jour», «, selon la définition donnée par le mécanisme d'examen des normes». Si le mécanisme d'examen des normes juge qu'un instrument est à jour, il serait logique que l'OIT le promeuve.

738. Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est pas favorable à l'ajout de l'expression «et à jour».

739. Le vice-président employeur prie le Bureau d'expliquer la procédure permettant d'établir si une norme est à jour ou ne l'est pas.

740. Le représentant adjoint du Secrétaire général rappelle que, en 2021, la commission chargée de la discussion récurrente sur la sécurité sociale a utilisé l'expression «et à jour» dans ses conclusions lorsqu'il était question des normes internationales du travail.

- 741.** Le vice-président travailleur demande des précisions sur le mécanisme d'examen des normes de l'OIT, en particulier sur son mandat, ses compétences et ses procédures.
- 742.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, dit qu'une solution serait d'adjoindre l'expression «en vigueur» aux normes. Cela étant, le Bureau serait toujours tenu d'appliquer et de promouvoir une norme jusqu'à son abrogation.
- 743.** Le vice-président employeur relève la longueur de la procédure d'abrogation. Des années peuvent s'écouler entre le moment où une norme est considérée comme dépassée par le Conseil d'administration et celui où elle est abrogée par la Conférence internationale du Travail. Cela peut peser sur le programme et budget du Bureau et le programme de ses travaux, notamment en ce qui concerne les activités menées et les ressources engagées. Par conséquent, une fois que le Conseil d'administration a soumis une norme à la Conférence internationale du travail pour abrogation, cette norme devrait être considérée comme dépassée. Le Bureau ne devrait ni la promouvoir ni lui allouer des ressources humaines ou financières.
- 744.** Le vice-président travailleur estime que, jusqu'à leur abrogation, les normes doivent être promues. Dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, les normes peuvent être classées en trois catégories, et non pas uniquement comme étant dépassées ou à jour.
- 745.** Le vice-président employeur rappelle que la stratégie normative, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration à sa 312^e session, comporte quatre volets: 1) développement, mise à jour et promotion des normes de l'OIT (politique normative); 2) renforcement du système de contrôle et de son impact; 3) renforcement du système normatif par le biais de l'assistance et de la coopération techniques; 4) accroissement de la visibilité du système normatif de l'OIT (information et communication). Conformément à la décision du Conseil d'administration sur l'établissement du mécanisme d'examen des normes (GB.312/LILS/5), seules les normes à jour devraient être promues.
- 746.** Le Conseiller juridique précise que, selon le mandat du mécanisme d'examen des normes, «[c]es examens sont sans effet sur le statut juridique d'une norme tant que la Conférence internationale du Travail ou le Conseil d'administration, selon le cas, n'a pas pris de décision finale sur la norme en question». Par conséquent, le Bureau ne peut s'appuyer que sur une décision finale du Conseil d'administration ou de la Conférence internationale du Travail concernant une norme donnée, sur recommandation du mécanisme d'examen des normes. Le Bureau n'est pas habilité à suspendre les activités de promotion ou d'autres activités connexes relatives à une norme tant que le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du travail n'a pas déclaré cette norme dépassée. En ce qui concerne le libellé du point 38 proposé, l'insertion de «et à jour» tend à réduire le champ des activités de promotion du Bureau, en limitant ses campagnes à certains types de normes. En l'absence d'une décision du Conseil d'administration ou de la Conférence internationale du travail, une telle limitation ne serait pas justifiée. L'orateur convient que les précieuses ressources de l'OIT doivent être affectées en priorité à la promotion des instruments à jour, mais indique que le Bureau n'a pas pour mandat de geler les activités de promotion des instruments dont le sort n'a pas encore été déterminé par le Conseil d'administration ou la Conférence.
- 747.** Le vice-président travailleur demande combien de normes actuelles sont effectivement à jour. Est-il exact que, sur les 400 instruments existants, seuls 165 sont considérés comme étant à jour? Cela signifierait que 240 normes sont dépassées.
- 748.** Le représentant du gouvernement du Brésil déclare qu'il est communément admis que la promotion des instruments à jour doit être prioritaire.

- 749.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé pour supprimer «et à jour», supprimer «, s'agissant notamment des recommandations n^{os} 204 et 205», et remplacer «qui sont citées» par «, y compris celles énumérées».
- 750.** Six amendements deviennent caducs en conséquence.
- 751.** Le point 38 est adopté, tel que modifié.
- 752.** La section D est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.

Section E. Renforcer l'appui à la mise en œuvre grâce à une assistance technique plus adaptée, au développement des connaissances et à des partenariats

Titre

- 753.** Le titre est adopté.

Points 39 à 43

- 754.** Les points 39 à 43 sont adoptés.

Nouveau point proposé après le point 43

- 755.** Compte tenu des débats sur le point 26, le vice-président travailleur déclare qu'il retire un amendement visant à insérer à la suite du point 43 un nouveau point libellé comme suit: «Entreprendre des travaux de recherche sur la détermination et l'évaluation des salaires de subsistance, sur la base d'estimations du coût de la vie, pour éclairer les négociations relatives à la fixation des salaires qui sont menées au niveau des pays.»

Point 44

- 756.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement, soumis également au nom du gouvernement des États-Unis, à l'effet de supprimer les mots placés entre crochets au point 44.
- 757.** Le vice-président travailleur désapprouve la suppression de la référence à la publication annuelle d'un rapport phare sur le dialogue social. Le point à l'examen devrait mettre l'accent sur la nécessité de poursuivre la publication de ce rapport.
- 758.** Le vice-président employeur appuie l'amendement. Il ne serait pas raisonnable de s'engager à publier régulièrement un tel rapport sans disposer de garanties financières. Cette référence devrait donc être supprimée. Les mots «des travaux de recherche» figurant après «diffusion» devraient être supprimés. En effet, la diffusion concerne non seulement les travaux de recherche, mais aussi les connaissances, les bonnes pratiques et d'autres aspects. L'incorporation des conventions collectives nationales dans les bases de données sur les statistiques et les politiques constituerait un défi du point de vue de la logistique. Il faudrait donc supprimer également la mention correspondante.
- 759.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, suggère d'ajouter, après «conventions collectives», les mots «soumises de manière volontaire».
- 760.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que, dans un souci de compromis, l'UE et ses États membres sont disposés à rétablir tous les segments supprimés, à l'exception des mots «des travaux de recherche».

- 761.** Le vice-président employeur déclare que, si le rapport phare sur le dialogue social est mentionné dans le texte, d'autres rapports devraient l'être également. Il présente un sous-amendement visant à ajouter, après les mots «conclusions concernant la discussion récurrente de 2018», le membre de phrase suivant: «d'un rapport phare sur la nécessité d'assurer un environnement propice au développement durable des entreprises, la croissance de la productivité pour des emplois décents, la transformation et la diversification structurelles pour améliorer la croissance et la création d'emplois et le développement des compétences pour une meilleure productivité du travail». Il suggère en outre d'insérer, à la suite de «conventions collectives», les mots «soumises en langue originale et de manière volontaire par les parties signataires».
- 762.** Le représentant du gouvernement des États-Unis fait observer que le point 44 commence en ces termes: «Développer les connaissances sur les questions nouvelles ou qui se profilent». La liste de publications proposée par le groupe des employeurs ne cadre pas avec l'idée exprimée dans ce membre de phrase.
- 763.** Le vice-président travailleur signale que l'«Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail» comporte une liste de nouvelles solutions mises au point grâce à la collaboration tripartite, au dialogue social et à la négociation collective, y compris les nouvelles solutions numériques et celles liées à la transformation écologique. Il ne sera pas nécessaire d'établir un nouveau rapport phare, il suffira de mettre à jour chaque année le rapport intitulé *Dialogue social et tripartisme*, en se concentrant sur ces nouvelles questions.
- 764.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine ne souscrit pas à la suppression des mots «des travaux de recherche».
- 765.** Le vice-président travailleur n'accepte pas les sous-amendements proposés par le groupe des employeurs. Il estime inopportun d'ajouter une liste supplémentaire de rapports phares; l'établissement de tels rapports engendre des frais considérables.
- 766.** Le représentant du gouvernement des États-Unis demande si le membre de phrase «allouer les ressources financières nécessaires à cette fin» renvoie à la publication du rapport phare ou au développement de connaissances sur les questions nouvelles ou qui se profilent.
- 767.** Le vice-président travailleur croit comprendre que les mots «à cette fin» se rapportent à la publication du rapport phare sur le dialogue social.
- 768.** Le représentant du gouvernement des États-Unis demande si le fait de mentionner expressément les ressources financières dans ce contexte signifie que le financement du rapport phare aurait priorité sur celui des autres activités indiquées.
- 769.** Le vice-président employeur dit qu'il ne pense pas que ce soit le cas.
- 770.** Le représentant du gouvernement de la Namibie présente un sous-amendement tendant à remplacer la liste de rapports par les mots «et d'autres documents, selon qu'il convient».
- 771.** Le sous-amendement est rejeté, faute d'appui.
- 772.** Le vice-président travailleur dit que la commission devrait faire la distinction entre les rapports phares existants et les nouvelles propositions.
- 773.** Le représentant du Secrétaire général signale qu'à sa 109^e session la Conférence internationale du Travail avait approuvé une proposition concernant la publication annuelle d'un rapport phare sur le dialogue social et avait estimé que des ressources devaient être allouées à cette fin. Au cours de ses discussions, le Conseil d'administration a émis des doutes quant à la possibilité de publier un tel rapport chaque année, sachant que la disponibilité des ressources

et des données varie d'une année à l'autre. Il a donc été décidé de publier un rapport phare sur le dialogue social tous les deux ans. Les débats ont été difficiles, mais les participants sont parvenus à un consensus, l'objectif étant de garantir l'établissement d'un rapport de grande qualité.

- 774.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire l'amendement.
- 775.** Le vice-président employeur propose deux autres amendements tendant à supprimer des éléments du point 44.
- 776.** Le vice-président travailleur, le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le représentant du gouvernement de la République de Corée n'appuient pas les amendements.
- 777.** Les amendements sont rejetés.
- 778.** La commission convient de supprimer les crochets restants au point 44.
- 779.** Le point 44 est adopté.
- 780.** La section E est adoptée dans son intégralité.

Section F. Renforcer la cohérence des politiques et les activités de sensibilisation à l'échelle mondiale

Titre

- 781.** Le titre est adopté.

Point 45

Texte introductif

- 782.** Le texte introductif est adopté.

Point 45 a)

- 783.** Le point 45 a) est adopté.

Point 45 b)

- 784.** Le vice-président travailleur propose un sous-amendement à l'effet de reformuler cet alinéa comme suit: «Contribuer à une meilleure compréhension, sur les plans national et international, en procédant à des recherches sur les notions et les estimations concernant les salaires de subsistance».
- 785.** Le vice-président employeur n'est pas favorable à la proposition des travailleurs et suggère de sous-amender le texte afin qu'il se lise comme suit: «Aider les mandants, à leur demande, à déterminer les salaires adéquats conformément à la convention n° 131, afin de mettre en lumière les considérations d'adéquation devant être prises en compte lors des discussions relatives à la fixation des salaires.»
- 786.** Le vice-président travailleur n'appuie pas cette proposition du groupe des employeurs. Le groupe des travailleurs voudrait que l'OIT procède à des recherches en vue de la définition du

salaire de subsistance; le salaire minimum est une notion totalement différente. S'il n'en existe aucune définition universellement agréée, le salaire de subsistance a été décrit dans le contexte du Pacte mondial des Nations Unies, initiative à laquelle l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) participent l'une et l'autre, comme étant «la rémunération reçue pour une semaine de travail classique par un travailleur en un lieu donné, qui doit être suffisante pour garantir à celui-ci et aux personnes à sa charge un niveau de vie décent.» Cette notion ne fait certes l'objet d'aucune définition universellement reconnue ni évaluation pécuniaire, mais l'absence de consensus à cet égard ne saurait être un prétexte à l'inaction. Il est largement admis qu'un salaire de subsistance est un salaire qui satisfait aux besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille.

- 787.** Le vice-président employeur estime que la convention n° 131 répond aux préoccupations exprimées par le vice-président travailleur puisqu'elle indique que, pour déterminer les salaires minima sur le plan national, les gouvernements devraient prendre en considération «les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux». Il importe également de tenir compte de la capacité des employeurs de payer de tels salaires. Les nouvelles recherches souhaitées par le groupe des travailleurs devraient donc être basées sur la convention n° 131 et non sur d'autres sources. La convention n° 131 offre en la matière de précieuses orientations aux mandants de l'OIT depuis 1970.
- 788.** Le représentant du gouvernement des États-Unis convient de la nécessité d'approfondir les recherches et analyses fondées sur des données pour alimenter la discussion qui a lieu actuellement sur la question des salaires de subsistance. Il relève que le groupe des travailleurs ne demande pas de mesures de mise en œuvre: il souhaite simplement davantage de recherches. Aussi est-il prêt à appuyer cette proposition. Il présente un sous-amendement, qui a l'appui de la représentante du gouvernement du Canada, à l'effet d'insérer les termes «revues par des pairs» après «recherches».
- 789.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime lui aussi que de plus amples recherches sont nécessaires pour mieux comprendre la question des salaires de subsistance. Il est essentiel d'acquérir de nouvelles connaissances et il ne suffit pas de se référer simplement aux instruments existants. L'orateur approuve la proposition des travailleurs, telle que sous-amendée par le représentant du gouvernement des États-Unis.
- 790.** Le vice-président travailleur craint que le fait de préciser que les recherches doivent être revues par des pairs n'ait un effet restrictif; des recherches générales sont également nécessaires.
- 791.** Le représentant adjoint du Secrétaire général explique que la politique de l'OIT en matière de publications exige que toutes les publications importantes, ainsi que les documents de travail, fassent l'objet d'un réexamen par des pairs, à la fois en interne et sur le plan externe. Les publications majeures sont donc, par principe, systématiquement revues par des pairs.
- 792.** La représentante du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée appuie la proposition du groupe des travailleurs. La question du «salaire de subsistance» n'est peut-être pas pertinente dans certains pays développés mais, dans les pays en développement, elle est fondamentale pour assurer la survie des populations, en particulier dans l'économie informelle. L'intervenante considère donc également que de plus amples recherches sur la notion de «salaire de subsistance» sont requises.

- 793.** Le représentant du gouvernement du Brésil demande au Bureau de préciser, dans le contexte du sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, ce qui différencie les «salaires de subsistance» des «salaires minima adéquats» visés dans la Déclaration du centenaire.
- 794.** Le représentant adjoint du Secrétaire général explique que la notion de «salaire minimum» est régie par la convention n° 131, en particulier par l'article 3. La notion de «salaire de subsistance» renvoie principalement au soutien dont les travailleurs et leurs familles ont besoin pour leur consommation et pour faire face aux fluctuations des prix. La notion de «salaire de subsistance» ne fait pour l'heure l'objet d'aucune définition exhaustive et universellement acceptée.
- 795.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare que son groupe, pour tenter de concilier les avis divergents, a proposé un amendement consistant à insérer, entre «Élaborer» et «une approche commune», les termes «des éléments susceptibles de contribuer à l'adoption d'».
- 796.** La représentante du gouvernement du Kenya est favorable à la proposition du groupe des travailleurs; des recherches sur les salaires de subsistance seront nécessaires pour parvenir à une définition agréée.
- 797.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un sous-amendement visant à ajouter à la fin de l'alinéa «, sous réserve de l'accord des États». La définition du salaire de subsistance doit être établie sur la base de données, et les recherches doivent avoir l'accord des États.
- 798.** Le représentant du gouvernement de la Suisse soutient la proposition du groupe des travailleurs. Il suggère un sous-amendement, avec l'appui du représentant du gouvernement du Brésil, qui consiste à supprimer «, sur les plans national et international,» puisqu'il estime ces termes redondants, les recherches de l'OIT ayant par définition une portée mondiale. L'alinéa se lirait donc comme suit: «Contribuer à une meilleure compréhension des salaires de subsistance en procédant à des recherches revues par des pairs sur les notions et les estimations y afférentes».
- 799.** Le vice-président employeur souligne que les États ont souvent des politiques axées sur les besoins pour compléter les revenus des travailleurs de diverses façons, notamment par des subventions et allocations. Ces sommes allouées par l'État viennent compléter le revenu dont disposent les travailleurs et leur famille pour leur subsistance, et constituent souvent un moyen efficace pour soutenir les nouvelles entreprises et les personnes en difficulté sur le marché du travail, comme les nouveaux arrivants et les migrants de retour au pays. Il conviendrait d'approfondir les recherches sur cette approche afin de faire la part entre les bonnes pratiques à diffuser et les mauvaises pratiques. Si la proposition du groupe des travailleurs, qui a fait l'objet de plusieurs sous-amendements, est adoptée, elle devrait faire référence aux «revenus de subsistance» et non aux «salaires de subsistance», auquel cas le groupe des employeurs pourrait donner son accord.
- 800.** Le vice-président travailleur déclare que le libellé proposé par son groupe vise à intégrer la substance de l'amendement soumis par le GRULAC. Dans un esprit de compromis, il propose de sous-amender le texte pour rendre compte des vues exprimées par les gouvernements pendant la discussion. L'alinéa se lirait ainsi: «Contribuer à une approche commune à l'échelle internationale en procédant à des recherches sur les notions et les estimations relatives aux salaires de subsistance, ainsi qu'à l'échelle nationale si les États Membres en font la demande.» Il convient que les recherches menées sur le plan national doivent être approuvées par les États Membres. À l'échelle internationale, en revanche, les activités, y compris les recherches

à effectuer, sont approuvées par le Conseil d'administration du Bureau dans le cadre du programme et budget. Selon l'orateur, point n'est besoin de préciser que les recherches doivent être «revues par des pairs» mais, si cette précision est jugée nécessaire, son groupe pourrait l'accepter. Une référence plus générale à des recherches lui semblerait suffisante et laisserait davantage de souplesse au Conseil d'administration. Les travaux tripartites entrepris dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies visent à définir un salaire de subsistance, non à passer en revue tous les revenus et prestations susceptibles d'être versés aux travailleurs. Ils font exclusivement référence à la rémunération du travail et non aux sources complémentaires de revenu.

- 801.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine se déclare en mesure de soutenir le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Il soumet un autre sous-amendement dans un souci de clarté, à l'effet de supprimer «et les estimations» après «notions» et d'insérer «des estimations» entre «ainsi qu'à» et «à l'échelle nationale». Il faut un concept agréé à l'échelle internationale pour que l'OIT puisse remplir la mission que lui confère sa Constitution et la Déclaration de Philadelphie. Le libellé proposé permet d'indiquer plus clairement que les estimations seront réalisées au niveau national et sont soumises à l'accord des États Membres.
- 802.** Le représentant du gouvernement du Brésil signale qu'il est difficile de mener des recherches sur le salaire de subsistance au niveau national s'il n'existe pas de définition internationalement reconnue. En outre, les États fédéraux auront du mal à produire des estimations nationales des salaires de subsistance étant donné que les réalités et les conditions de vie peuvent varier considérablement d'une entité fédérée à l'autre. Le représentant du gouvernement du Brésil ne peut donc approuver l'inclusion d'une référence à l'échelon national.
- 803.** À l'invitation du président, le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un sous-amendement faisant l'objet d'un compromis, rédigé avec l'appui de la majorité des gouvernements, qui est libellé comme suit: «Contribuer à une meilleure compréhension des salaires de subsistance en procédant à des recherches sur les notions et les estimations y afférentes, et en prêtant une assistance aux États Membres, à la demande».
- 804.** Le vice-président employeur considère que cette proposition constitue une avancée significative. Il souhaite toutefois la modifier en insérant «revues par des pairs» après «recherches», même si le Bureau a expliqué que l'examen par les pairs était une pratique habituelle dans le cadre de ses recherches. Il souhaite y faire référence expressément étant donné que, dans certains pays, les partenaires sociaux effectuent des estimations et conviennent de la manière de traiter les salaires, ou proposent des politiques au ministère du Travail en ce qui concerne les salaires et d'autres prestations. Par conséquent, le fait qu'une organisation internationale impose des estimations concernant les salaires de subsistance pourrait être perçu comme une atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux. L'orateur souhaite donc supprimer «et les estimations» en vue d'ajouter «et en accord avec les mandants» après «à la demande». La référence au salaire de subsistance peut être acceptée à condition de mentionner les «salaires minima» ainsi que les «revenus de subsistance». La notion de salaire minimum «adéquat» pourrait également être envisagée, puisqu'il s'agit des termes adoptés dans la Déclaration du centenaire.
- 805.** Le vice-président travailleur remercie le GRULAC de ses efforts pour aboutir à ce texte de compromis, que le groupe des travailleurs est disposé à accepter. Toutefois, aux fins de parvenir à un consensus, son groupe répondra aux sous-amendements proposés par le groupe des employeurs. Il ne peut accepter les références au salaire minimum ou au revenu

de subsistance. Tout en reconnaissant l'importance de la convention n° 131, il estime qu'elle n'est pas pertinente dans le présent contexte. Le salaire de subsistance et le salaire minimum sont deux choses différentes. Des recherches s'imposent pour comprendre la situation dans chaque pays. Il faut réfléchir à la question de savoir qui pourrait mener ces recherches et selon quelles modalités. Les conclusions visent à guider le Conseil d'administration sur les mesures à prendre en ce qui concerne les cadres globaux pour les politiques de l'emploi dans les cinq années à venir. Il est, selon l'orateur, restrictif de vouloir soumettre toutes les recherches à un examen par les pairs; aussi propose-t-il un autre sous-amendement visant soit à remplacer «revues par des pairs» par «fondées sur des données factuelles», soit à ajouter «y compris des recherches revues par des pairs» après «recherches». Le terme «estimations» ne devrait pas être supprimé. La proposition visant à inclure «en accord avec les mandants» est redondante, le Bureau agissant toujours en accord avec ces derniers.

- 806.** Le représentant du gouvernement des États-Unis se dit satisfait de l'explication donnée précédemment par le Bureau, à savoir que toutes ses recherches sont revues par des pairs, à la fois en interne et en externe.
- 807.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit que son groupe soutient le texte tel que présenté par le GRULAC, mais qu'il serait disposé à accepter l'ajout de «revues par des pairs» après «recherches».
- 808.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit favorable au texte présenté par le GRULAC, mais précise que son groupe fera preuve de souplesse si des discussions supplémentaires devaient avoir lieu.
- 809.** Le vice-président travailleur déclare que son groupe n'a pas d'idée arrêtée concernant la notion d'examen par les pairs.
- 810.** Le vice-président employeur indique, au sujet des salaires minima, que le *Rapport mondial sur les salaires* publié par l'OIT devrait être pris en considération. Il souligne en outre qu'il importe de tenir compte du revenu de subsistance, et non pas simplement des salaires de subsistance, dans la mesure où ce revenu revêt une importance particulière dans les pays où il est d'usage de compléter les revenus par d'autres sources, si les finances de l'État le permettent. L'OIT ne devrait pas intervenir dans les débats entre les partenaires sociaux au niveau national ou entre les partenaires sociaux et l'État.
- 811.** Le président annonce que le texte sous-amendé proposé par le GRULAC bénéficie d'un soutien suffisant pour être adopté.
- 812.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 813.** Deux amendements subséquents deviennent caducs.
- 814.** Le point 45 b) est adopté, tel que modifié.
- 815.** Le vice-président employeur souhaite savoir quelles seront les conséquences pour le *Rapport mondial sur les salaires* de l'OIT.
- 816.** Le représentant adjoint du Secrétaire général indique que le département WORKQUALITY entend poursuivre ses travaux sur les salaires minima, dans l'esprit des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail qui ont été adoptées à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail.

Point 45 c)

- 817.** Le point 45 c) est adopté.

Point 45 d)

- 818.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer les mots «stratégie financière» par «stratégie de financement».
- 819.** Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 820.** Aucune objection n'est formulée par les représentants des gouvernements.
- 821.** L'amendement est adopté.
- 822.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer, à la fin de l'alinéa, le membre de phrase qui suit: «dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative de l'ONU dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes».
- 823.** Le vice-président employeur appuie l'amendement.
- 824.** Aucune objection n'est formulée par les représentants des gouvernements.
- 825.** L'amendement est adopté.
- 826.** Le point 45 d) est adopté, tel que modifié.

Points 45 e) à g)

- 827.** Les points 45 e) à g) sont adoptés.
- 828.** Le point 45 est adopté dans son intégralité, tel que modifié.
- 829.** La section F est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.
- 830.** La partie V est adoptée dans son intégralité, telle que modifiée.
- 831.** Les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi sont adoptées dans leur intégralité, telles que modifiées.
- 832.** Le président félicite la commission pour son examen fructueux et pour l'adoption de ses conclusions, qui contribueront à orienter l'action future de l'OIT. Ces conclusions seront soumises pour adoption à la séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, le 11 juin 2022.

Approbation du projet de résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

- 833.** Le président présente le projet de résolution, qui a été distribué aux membres de la commission. La résolution est un élément technique visant à donner effet aux conclusions adoptées par la commission.
- 834.** La résolution est adoptée.

Observations finales

- 835.** Le vice-président employeur remercie le président et l'ensemble des participants pour leur contribution aux conclusions. Il tient en particulier à remercier son homologue travailleur ainsi que les représentants des gouvernements pour leurs travaux.
- 836.** Le vice-président travailleur remercie le président pour le savoir-faire avec laquelle il a dirigé les travaux de la commission, exprime sa reconnaissance à ses collègues travailleurs pour leur

soutien et leurs contributions, et sait gré à son homologue employeur et aux représentants des gouvernements de leur soutien et de leur coopération, en particulier à certains moments difficiles et décisifs des discussions. Il remercie également le Bureau pour l'aide qu'il lui a fournie ainsi que toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement des travaux de la commission.

- 837.** Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, félicite la commission d'avoir mené ses travaux à bonne fin. Il remercie ses collègues, le Bureau, les partenaires sociaux, ainsi que toutes les personnes qui ont œuvré en coulisses pour aider la commission dans sa mission. La discussion a permis d'examiner la situation du monde du travail et de l'emploi dans le contexte de la pandémie mondiale et de l'agression de l'Ukraine par la Fédération de Russie. L'OIT, du fait de sa structure tripartite, occupe une place unique dans le système des Nations Unies. Le représentant du gouvernement de la France remercie ses collègues de l'UE pour leur soutien, les deux vice-présidents pour leur investissement et le président pour l'efficacité avec laquelle il a dirigé les débats.
- 838.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, exprime sa gratitude au président, qui a conduit les débats avec bienveillance et patience. Il remercie le Bureau pour sa coopération, ainsi que l'ensemble du personnel, les partenaires sociaux et les représentants des gouvernements, en particulier ceux du GRULAC.
- 839.** Le représentant du gouvernement du Gabon, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, remercie tous les participants à la discussion pour leur patience et leur coopération. Il remercie le Bureau et le président, qui a su diriger les débats d'une main de maître. Il y a tout lieu de se féliciter de l'adoption de ces conclusions.
- 840.** Le représentant du Secrétaire général remercie le président pour l'efficacité et l'efficience dont il a fait preuve. Il remercie également les vice-présidents ainsi que les représentants des gouvernements. Ces discussions sont une réussite et viendront s'ajouter aux bons souvenirs du dialogue social qu'il emportera avec lui, puisqu'il compte prendre prochainement sa retraite. Il remercie tous les fonctionnaires du Bureau et les membres du personnel qui ont prêté leur concours aux travaux de la commission pour leur dévouement et leur dur labeur.
- 841.** Le président remercie la commission de lui avoir accordé sa confiance et se déclare à la fois honoré d'avoir été investi de cette tâche et fier d'avoir pu aider la commission à mener ses travaux à bonne fin. Il remercie en particulier les deux vice-présidents, ainsi que tous les membres de la commission. Il félicite le Bureau pour la grande qualité de ses travaux préparatoires et exprime sa gratitude à toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement des séances. Il remercie en particulier la coordinatrice des services du secrétariat pour ses efforts. Il encourage tous les membres de la commission à suivre l'adoption des conclusions par la Conférence réunie en séance plénière.
- 842.** Le président déclare que la session de la commission chargée de la troisième discussion récurrente sur l'emploi est close.



► Compte rendu des travaux

6C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 7 juillet 2022

Séance plénière

Résultats des travaux de la Commission
chargée de la discussion récurrente: Emploi

Table des matières

	Page
Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi	3
Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi: Adoption	21
Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi: Adoption	22

Samedi 11 juin 2022, 14 h 30

Président: M. Moroni

Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi

Le Président

(original espagnol)

Je vous souhaite la bienvenue à cette treizième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Aujourd'hui, nous allons examiner et adopter les résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur l'emploi, c'est-à-dire la résolution proposée et les conclusions présentées par la commission, qui figurent dans le *Compte rendu des travaux, n° 6A*. Le rapport sur les travaux de la commission fait l'objet du *Compte rendu des travaux, n° 6B*.

J'ai le plaisir d'accueillir les membres du bureau de la commission, à savoir M. Gómez Ruiloba (Panama), président, M. Ricci Muadi (Guatemala), qui remplace M. Kyriazis (Grèce), vice-président employeur, et M. Dimitrov (Bulgarie), vice-président travailleur; ainsi que M. Blackman (Barbade), rapporteur de la commission.

Je donne tout d'abord la parole à M. Blackman afin qu'il nous présente un résumé des travaux de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Blackman

Rapporteur de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi
(original anglais)

J'ai l'insigne honneur de présenter à la Conférence, pour adoption, les résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi, à savoir la résolution proposée et les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi. Ces conclusions sont le fruit du ferme engagement de la commission à atteindre ses objectifs, de son approche tripartite et du travail considérable qu'elle a accompli pendant onze jours. C'est exact, onze jours. Nous avons tenu 14 séances plénières et le groupe de rédaction a tenu séance pendant deux très longues journées. Nos débats ont été extrêmement riches et intéressants et, en dépit d'opinions et d'avis parfois divergents, nous sommes parvenus à trouver un terrain d'entente, dans le véritable esprit du dialogue social qui est une caractéristique fondamentale de cette institution.

Notre commission n'aurait pu mener à bien sa mission sans l'habile direction de son président, M. Gómez Ruiloba (Panama), et la détermination des deux vice-présidents, M. Kyriazis et M. Dimitrov, des représentants des groupes gouvernementaux régionaux et des États Membres à parvenir à un consensus. Je souhaite remercier tous les membres de la commission, qui ont parfois travaillé jusqu'à une heure très tardive, pour leur engagement et leurs contributions constructives. J'adresse également mes remerciements aux membres du groupe de rédaction, qui ont soumis à l'examen de la commission un projet de conclusions reflétant leurs délibérations. Je salue aussi les efforts déployés par le Bureau pour aider la commission à mener à bonne fin la mission qui lui était confiée.

Le rapport soumis à la Conférence pour examen contenait un ensemble de questions complet et orienté vers l'avenir. J'ajouterai que la compétence et le dévouement du secrétariat ont été vraiment précieux pour nos travaux. Je souhaite remercier particulièrement le représentant du Secrétaire général, M. Oumarou, le représentant adjoint du Secrétaire général, M. Lee, et tout le personnel du secrétariat. Je pense qu'ils méritent d'être salués.

La Déclaration sur la justice sociale demeure une éloquente réaffirmation des valeurs de l'OIT et du rôle essentiel que joue l'Organisation dans la réalisation de la justice sociale à travers les quatre objectifs stratégiques, qui sont interdépendants et se renforcent mutuellement, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail. Cette discussion récurrente, qui s'inscrivait dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale, était la troisième qui soit consacrée à l'objectif stratégique de l'emploi. Nos débats ont été enrichis par les orientations centrées sur l'humain que l'OIT a données dans sa Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et son Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. Ils ont aussi fait fond sur les conclusions de différentes discussions que la Conférence a tenues depuis la dernière discussion récurrente sur l'emploi en 2014, notamment les plus récentes sur la protection sociale, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et les inégalités.

J'aimerais à présent aborder les présentes conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi qui vous sont soumises pour adoption, et vous présenter certains aspects essentiels de leurs dispositions de fond. Les conclusions s'ouvrent sur une première partie consacrée au contexte et aux défis. Nous sommes convenus que certains progrès, fussent-ils inégaux, ont été réalisés dans le domaine de l'emploi depuis la dernière discussion récurrente en 2014. Mais, et c'est un «mais» important, la crise du COVID-19 et le récent enchaînement de crises économiques et géopolitiques ont réduit à néant une grande partie de ces avancées. Malheureusement, le travail décent pour tous n'est toujours pas une réalité. Cette discussion était donc particulièrement opportune et utile, et la commission avait la tâche importante de fournir des orientations à l'OIT, tout en réaffirmant le mandat de celle-ci et son rôle de chef de file dans le domaine de l'emploi.

La deuxième partie des conclusions expose certains principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde qui évolue rapidement. Nombre des principes directeurs exposés lors de la discussion récurrente sur l'emploi de 2014 demeurent aujourd'hui plus pertinents que jamais. Il fallait cependant y intégrer de nouvelles réalités, y compris les conséquences des multiples crises et les facteurs qui influent sur l'avenir du travail, tout en veillant à ce que les politiques de l'emploi puissent contribuer à résoudre les problèmes auxquels le marché du travail se heurte depuis longtemps. Les principes directeurs énoncés dans les présentes conclusions soulignent la nécessité urgente d'assurer une reprise qui ne laisse personne de côté ainsi que des processus de transformation structurelle conduisant à des économies écologiquement durables et inclusives. Cela suppose notamment de tenir compte des besoins des travailleurs et entreprises de l'économie informelle. Les principes directeurs mettent en avant l'importance d'un environnement propice aux entreprises durables et visent à garantir que les politiques de l'emploi prêtent attention aux considérations de genre et en tiennent compte. Mais surtout, ils mettent en exergue l'importance que les politiques de l'emploi soient fondées sur un dialogue social solide et le tripartisme au stade de leur formulation, de leur mise en œuvre, ainsi que du suivi de leur application et de leur évaluation.

Dans la troisième partie, les conclusions énumèrent les éléments que les pays devraient envisager de faire figurer dans leurs cadres pour les politiques de l'emploi. Ces éléments sont, entre autres: des politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales, commerciales et d'investissement public et privé qui soient favorables à l'emploi et facilitent une transformation structurelle; des politiques visant à protéger les travailleurs durant les périodes de transition et à garantir le respect de leurs droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat, la limitation de la durée du travail, et la sécurité et la santé au travail; des politiques favorisant l'entrepreneuriat, la productivité et l'innovation; des politiques en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie; des politiques actives du marché du travail; une plus grande cohésion avec les politiques de protection sociale; et des politiques environnementales, pour n'en citer que quelques-uns.

Étant donné que le dialogue social joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, la quatrième partie expose la façon dont ce dialogue peut contribuer à la réussite desdites politiques, y compris dans les situations de fragilité où il s'agit d'un outil indispensable pour promouvoir la paix et la résilience.

Enfin, les conclusions fournissent à l'OIT une feuille de route et présentent les domaines dans lesquels le Bureau devrait accroître le soutien qu'il apporte aux États Membres. En résumé, cette cinquième partie vise à garantir que, dans tous les domaines d'action cités dans la troisième partie, le Bureau renforce ses activités de recherche, son appui à la mise en œuvre, ses activités de renforcement des capacités pour les mandants et ses activités en matière normative. Il convient de noter ici qu'une importance particulière est accordée aux axes d'action suivants: *a)* promouvoir des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes en vue d'une reprise centrée sur l'humain et de la création d'emplois, notamment dans les économies verte, circulaire, numérique et dans l'économie du soin; *b)* renforcer les capacités et les orientations pour le financement des objectifs des politiques de l'emploi; et *c)* assurer une meilleure protection aux travailleurs et la qualité de l'emploi, et lutter contre les inégalités. Les conclusions soulignent qu'à l'échelle mondiale l'OIT doit jouer un rôle de premier plan en matière de politiques de l'emploi, tout en renforçant la cohérence des politiques et ses activités de sensibilisation.

Les conclusions constituent un instrument très riche qui fournit des orientations solides aussi bien aux États Membres qu'au Bureau. Dans la résolution qui les accompagne, il est demandé au Directeur général du BIT de préparer, pour examen par le Conseil d'administration, un plan d'action aux fins de leur mise en œuvre, de porter lesdites conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées, d'en tenir compte lors de l'élaboration des futures propositions de programme et budget ainsi que lors de la mobilisation de ressources extrabudgétaires, et de tenir le Conseil d'administration informé au sujet de leur mise en œuvre.

J'ai à présent l'honneur et le privilège de soumettre à la Conférence internationale du Travail, pour adoption, la résolution proposée et les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi.

M. Ricci Muadi

Employeur (Guatemala), s'exprimant en remplacement du vice-président employeur de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi (original espagnol)

Le vice-président employeur de la commission, M. Kyriazis, m'a demandé de vous présenter ses excuses, car il est en route pour rentrer chez lui et ne peut pas être avec nous aujourd'hui. C'est donc moi qui ai l'honneur de m'adresser à vous. Au nom de mon groupe, je

tiens tout d'abord à féliciter le président de la commission, M. Gómez Ruiloba, qui a habilement et patiemment dirigé les débats, en privilégiant toujours la recherche de solutions. Vous avez fait un excellent travail, mon cher César. Je tiens également à remercier M. Dimitrov pour son engagement en faveur de notre objectif commun, à savoir élaborer un texte clair et solide pour la discussion récurrente sur l'emploi. Je salue aussi les contributions des gouvernements, dont les idées et les points de vue reflètent la diversité des approches suivies face aux besoins et aux défis liés aux circonstances nationales et régionales. Dans l'ensemble, et malgré quelques désaccords sur certains points concrets, nous sommes parvenus à un résultat dont nous pouvons être heureux et fiers, car il est issu du dialogue social.

Du fait de la période difficile que nous vivons, les cadres réglementaires et les politiques de l'emploi figurent désormais au premier rang de nos priorités. Il est plus que jamais important que nous prenions des mesures décisives axées sur les résultats. Il est urgent de parvenir à adapter nos politiques à la situation actuelle, aux tendances et à l'évolution dynamique des marchés du travail, d'une manière qui tienne compte des pressions auxquelles la plupart de nos économies demeurent soumises.

L'élaboration de cadres pour des politiques de l'emploi globales, cohérentes et intégrées doit s'appuyer sur des stratégies axées en premier lieu sur l'employabilité. Pour faire face aux tendances et aux changements rapides, aux nouveaux modèles et à l'évolution des mentalités, les politiques de l'emploi modernes doivent être adaptées à l'objectif poursuivi, à savoir la création d'emplois décents et productifs. Pour parvenir au plein emploi productif, nous devons rechercher des solutions d'avenir en faisant preuve de détermination et d'un sens aigu des responsabilités.

Nous ne pouvons adopter une approche fondée sur les droits en matière d'emploi sans nous donner en même temps les moyens de concrétiser ces droits, et sans reconnaître la nécessité d'assurer des conditions propices à la durabilité des entreprises. Il faut certes se fixer comme objectif de parvenir au plein emploi productif, mais de nombreux pays, notamment les pays en développement, auront besoin de temps pour ce faire et seront difficilement en mesure d'y parvenir s'ils ne disposent pas de cadres de politiques qui soient adaptés au contexte national et aux défis structurels, tels que le niveau d'informalité élevé qui existe chez beaucoup d'entre eux ou les difficultés liées à l'éducation ou à l'accès aux technologies.

Des réformes s'imposent, mais la mise en œuvre des cadres stratégiques relatifs aux plans pour l'emploi s'effectuera dans des contextes et à des rythmes différents. Chaque pays doit développer son propre modèle et plan national pour l'emploi et se doter des politiques et des cadres réglementaires qui lui permettront d'améliorer l'employabilité d'une façon cohérente et conforme aux instruments fondamentaux de l'OIT, mais aussi compte tenu de la nécessité de protéger les entreprises durables en tant que principale source d'emplois, surtout les petites et moyennes entreprises (PME), qui comptent pour 90 pour cent du tissu entrepreneurial et fournissent plus de 50 pour cent des emplois à l'échelle mondiale. Dans les pays émergents, les PME de l'économie formelle contribuent à hauteur de 40 pour cent au produit intérieur brut.

Nous devons protéger les entreprises durables, promouvoir la continuité des activités et stimuler l'entrepreneuriat, la productivité et l'innovation. En effet, un environnement favorable à la création d'emplois décents par les entreprises constitue une condition préalable à la réalisation du plein emploi productif. Si l'économie formelle est la principale source de financement, il n'en demeure pas moins essentiel d'adopter une stratégie centrée sur la transition vers l'économie formelle et sur la lutte contre les causes profondes de l'informalité. Tant que, à l'échelle mondiale, plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre évoluera dans

l'informalité, il sera impossible d'accomplir des progrès décisifs. Il ne peut y avoir de création d'emplois décents sans une économie prospère portée par des entreprises saines. Nous devons recourir au dialogue social, à des cadres stratégiques adéquats et à des plans nationaux pour l'emploi en vue d'encourager la transition vers l'économie formelle et l'employabilité des travailleurs, en particulier de ceux qui sont vulnérables, comme les femmes, les migrants, les personnes en situation de handicap, les jeunes et les personnes âgées. Il faut s'employer à soutenir les personnes les plus à risque. Il faut également donner davantage de moyens aux femmes et aux jeunes pour rendre les marchés du travail plus inclusifs et résilients. Cependant, il est nécessaire d'éviter les cadres restrictifs, qui compliqueraient la réalisation d'une transition juste vers le travail décent. Dans le même temps, nous devons être conscients de la nécessité de relever les défis actuels sans faire peser une pression excessive sur les entreprises.

Les PME sont l'un des principaux moteurs de nos économies. Si nous ne nous préoccupons pas de leur résilience et de leur durabilité, les efforts déployés pour parvenir au plein emploi productif pour tous seront tout simplement voués à l'échec. Seuls un dialogue social efficace et une bonne gouvernance nous permettront de mettre en place des politiques capables de répondre à l'évolution des réalités. Il faut absolument miser sur des solutions qui préparent les travailleurs et les employeurs au changement et aux perspectives offertes par les transitions professionnelles, et qui soutiennent l'employabilité et la création d'emplois. Dans ce contexte, il reste impératif de coordonner les politiques de l'emploi mises en œuvre sur le marché du travail et les politiques d'inclusion actives en vue de promouvoir le travail décent et la formalisation de l'emploi.

Nous devons mettre à profit les formes de travail nouvelles et diverses, la numérisation et les nouveaux modèles d'entreprise pour bâtir des économies mieux adaptées à un monde du travail qui évolue rapidement. Se concentrer sur les difficultés sans tenir compte des possibilités, c'est risquer de ne pas concevoir des politiques adéquates pour stimuler l'entrepreneuriat, faciliter les transitions professionnelles, favoriser la croissance économique et parvenir au plein emploi productif pour tous. La cohérence des politiques est essentielle pour trouver des solutions à long terme. On ne pourra concevoir des cadres de politiques cohérents, inclusifs et intégrés qu'en assurant la coordination avec d'autres politiques, notamment les politiques éducatives, et en prenant en considération les facteurs qui pèsent sur le potentiel de création d'emplois décents, comme les changements démographiques, la fracture numérique ou le changement climatique. Nous devrions également examiner les meilleures pratiques adoptées par les acteurs qui parviennent à surmonter les difficultés posées par ces changements structurels.

Cependant, force est de reconnaître que les cadres réglementaires mis en place par les pays développés ne seront pas forcément adaptés aux réalités des pays en développement ou des pays les moins avancés. Une réflexion approfondie devra être menée sur la manière d'utiliser tous les moyens disponibles pour renforcer les cadres pour les politiques de l'emploi. Chaque pays ou région devra concevoir sa propre recette et les réformes nécessaires pour une croissance économique durable et la création d'emplois, et devra procéder à un savant dosage des ingrédients disponibles pour réussir à définir son propre cadre d'action et à tracer son chemin vers la durabilité. Chaque pays ou région devra faire le point sur sa situation actuelle, se fixer un cap pour l'avenir et déterminer la manière de l'atteindre.

Pour donner au Bureau des orientations claires et lui permettre d'élaborer des programmes adaptés, efficaces et axés sur les résultats, la commission a dû déterminer dans quels domaines il serait le plus utile d'agir et d'investir des ressources afin d'assurer des conditions dans lesquelles les entreprises pourraient prospérer et continuer de contribuer à un développement

durable et à une croissance économique inclusive, et donc à la création d'emplois décents. Plusieurs grands leviers ont ainsi été recensés, comme des politiques visant à tirer parti des technologies et des possibilités que celles-ci offrent en matière de création d'emplois, des cadres d'éducation et de formation bien plus adaptés et réactifs, la productivité et l'innovation, des mesures d'appui et d'incitation destinées à stimuler l'entrepreneuriat ainsi que des politiques du marché du travail axées sur l'employabilité, la durabilité et la résilience des PME. Toutefois, je dois dire que, dans le cadre de nos débats et de certains points des conclusions, nous n'avons pas toujours mené ces réflexions de la façon la plus équilibrée ni en ayant toujours conscience des multiples incidences de ces politiques sur certains aspects liés à l'emploi.

Nous ne sommes pas parvenus à résister à la tentation d'ouvrir certains débats de fond qui débordaient le cadre de la discussion récurrente et constituaient des sujets plus vastes devant faire l'objet de discussions spécifiques, ou en tout cas d'une discussion générale. Si les présentes conclusions résument en substance les débats exhaustifs qui ont été tenus sur les priorités stratégiques, nous constatons à regret que certains groupes continuent de vouloir utiliser les discussions récurrentes pour préjuger les résultats de débats techniques. Nous regrettons également que certains groupes ou gouvernements s'obstinent à utiliser la discussion récurrente pour promouvoir leurs priorités nationales ou leur idéologie, ce qui sert les intérêts de quelques-uns mais dessert l'intérêt général, qui est d'adopter une approche cohérente pour parvenir au plein emploi productif pour tous. Toutefois, nous espérons que l'OIT utilisera ces conclusions de façon intelligente et cohérente, et notre groupe continuera de faciliter leur mise en œuvre dans l'esprit constructif du tripartisme.

Pour conclure, je tiens à souligner que le tripartisme est essentiel et doit faire partie intégrante de tous les processus décisionnels, qu'il s'agisse de l'élaboration des politiques ou de la conception de stratégies et de réponses globales pour faire face aux défis actuels et futurs. La diversité des contextes nationaux exige un engagement fort de toutes les régions. La vision de chacune d'elles doit être prise en considération afin que nous puissions trouver des solutions adaptées aux besoins des unes et des autres. Le groupe des employeurs reste déterminé à participer de façon constructive à l'élaboration d'un programme pour l'emploi axé sur les résultats et à fournir aux mandants des outils adéquats pour assurer le plein emploi productif et la création d'emplois décents pour tous. Pour finir, j'aimerais remercier le Bureau, en particulier le Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats, M. Oumarou, le directeur du Département des politiques de l'emploi, M. Lee, et ses experts, ainsi que, en particulier, M^{me} Pal et les membres de son équipe pour leur professionnalisme et leur profond dévouement au service des travaux de la commission. Le Département des politiques de l'emploi a fait un travail exceptionnel. Je souhaite aussi remercier chaleureusement les autres membres employeurs de la commission et le groupe de rédaction, qui ont contribué avec dévouement et sagesse aux résultats que nous présentons aujourd'hui.

M. Dimitrov

Vice-président travailleur de la Commission
chargée de la discussion récurrente: Emploi
(original anglais)

Permettez-moi tout d'abord de remercier le président, mon homologue le vice-président employeur et tous les gouvernements qui nous ont aidés en partageant notre ambition commune et en participant à cet effort collectif pour trouver un consensus. Je tiens aussi à remercier le Bureau qui a travaillé sans relâche pour nous accompagner tout au long de cette discussion difficile. Tous ensemble, nous sommes parvenus à nous accorder sur des conclusions solides qui constitueront dans les années à venir une précieuse feuille de route

dans le domaine des politiques de l'emploi, tant pour les pays que pour l'OIT. Je souhaite également remercier les membres de mon groupe ainsi qu'Evelyn Astor et Marieke Koning, du secrétariat du groupe des travailleurs, et nos collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Michael Watt et Hilma Mote. Ces conclusions sont le fruit d'un véritable travail collectif.

Je dois dire aussi que cette coopération réussie tient peut-être à ce que le président, le vice-président employeur et moi-même avons tous par le passé fait l'expérience du travail en mer. Chacun d'entre nous a d'une certaine façon un lien avec la mer, que ce soit au Panama, en Bulgarie ou en Grèce. Nous avons donc tous trois personnellement constaté combien les conditions auxquelles les travailleurs sont confrontés partout dans le monde sont difficiles, et combien il est important de promouvoir des politiques de l'emploi fondées sur le travail décent.

Lorsque nous avons débuté nos travaux, j'ai dit qu'il importait que les gouvernements et l'OIT assurent la promotion d'une «stratégie noble» de création d'emplois qui s'appuie sur les normes du travail et non sur la déréglementation, la réduction du coût de la main-d'œuvre et une concurrence à la baisse. Le groupe des travailleurs se félicite que cette noble ambition ait été réaffirmée.

Nous avons le sentiment que les grandes priorités du groupe des travailleurs ont été dûment prises en compte dans les présentes conclusions.

Premièrement, d'un point de vue général, nous sommes heureux que les conclusions réaffirment l'importance de cadres globaux pour les politiques de l'emploi qui poursuivent l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous. Elles soulignent la nécessité d'associer des politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales, commerciales et des politiques d'investissement qui soient favorables à l'emploi et propices à une transformation structurelle inclusive en vue de créer des emplois décents, notamment dans l'économie du soin, l'économie numérique et l'économie verte. Elles mettent particulièrement l'accent sur la nécessité de renforcer les liens entre croissance économique, productivité, emploi et revenu du travail afin que les travailleurs reçoivent une juste part des gains réalisés.

Un deuxième élément, qui est tout aussi important, est l'attention portée à la qualité de l'emploi. Les conclusions traitent de la nécessité de promouvoir l'emploi non seulement sur le plan quantitatif, mais également sur le plan qualitatif, notamment en luttant contre les formes de travail incertaines. Le groupe des travailleurs ne sait que trop bien que ces formes d'emploi ont proliféré ces dernières années, ce qui a eu pour effet d'amplifier les inégalités, la pauvreté et la vulnérabilité. Nous nous félicitons que les conclusions prônent une inversion de cette tendance.

Ces conclusions soulignent qu'il faut assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi. Elles préconisent en outre une classification appropriée des relations de travail et appellent spécialement l'attention sur la vulnérabilité des travailleurs des plateformes.

Les conclusions traitent par ailleurs expressément de l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement: elles exhortent les États Membres et l'OIT à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment en favorisant la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et appellent les États à

promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, la santé et la sécurité au travail, un salaire minimum adéquat, la limitation de la durée du travail et des emplois stables.

Les conclusions réaffirment aussi l'importance de la négociation collective pour garantir une juste répartition des gains lorsque de la valeur est créée tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Elles mettent en outre l'accent sur l'importance de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous avons obtenu, d'une part, un consensus pour appeler les États Membres à promouvoir des cadres qui permettent de demander des modalités de travail flexibles ou de télétravail, ainsi que d'améliorer les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter, et, d'autre part, un accord exprès sur le fait que l'OIT s'emploierait à aider les États Membres dans ce domaine également.

Les effets des nouvelles technologies sur les conditions de travail ont également été abordés: nous sommes à cet égard convenus que l'OIT aiderait les États Membres à parer à certains des risques que comportent ces nouvelles technologies, notamment la gestion algorithmique.

Troisièmement, sur la question des salaires, qui est un élément crucial pour des emplois de qualité, les conclusions de notre commission mettent très nettement l'accent sur la nécessité de garantir une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire. Elles soulignent qu'il faut pour cela assurer un salaire minimum adéquat et favoriser la négociation collective à tous les niveaux, c'est-à-dire non seulement dans les entreprises, mais aussi aux niveaux sectoriel et central. Elles mettent également en exergue la nécessité de remédier aux inégalités salariales.

Quatrièmement, les conclusions soulignent l'importance de favoriser l'inclusivité des marchés du travail. En particulier, elles insistent sur la nécessité d'assurer l'égalité de genre, notamment en luttant contre la ségrégation au travail fondée sur le genre, en promouvant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en garantissant des congés de maternité ou parental appropriés et en mettant en place des services de garde d'enfants de qualité et d'un coût abordable. Les conclusions soulignent également la nécessité d'accompagner davantage les personnes en situation de handicap et chargent en particulier le Bureau de recenser les bonnes pratiques, notamment les mesures d'incitation financière et d'assistance prises voire, selon le cas, les quotas ou objectifs établis. De manière générale, ces conclusions font une place de premier plan à la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes.

Pour résumer, nous sommes conscients que cet ensemble de conclusions contribuera à orienter l'action de l'OIT dans les années à venir. Les précieuses indications qu'il renferme devraient éclairer les discussions futures de l'OIT, notamment les prochaines réunions d'experts respectivement consacrées à l'économie des plateformes numériques et aux chaînes d'approvisionnement. Il va sans dire que ces conclusions devront être transposées dans un plan d'action et prises en compte dans le programme et budget du Bureau, pour que des ressources humaines et financières adéquates soient affectées à leur mise en œuvre.

À cet égard, permettez-moi de m'arrêter un instant sur certaines des mesures clés qui ont été arrêtées quant à l'action du Bureau, dont le groupe des travailleurs est particulièrement satisfait et dont il attend beaucoup.

Tout d'abord, nous sommes convenus que le rapport phare de l'OIT sur le dialogue social devrait être publié chaque année. La Conférence en avait décidé ainsi en 2018, mais le projet a pris du retard. Le dialogue social, et la négociation collective en particulier, sont non

seulement indispensables pour améliorer la qualité de l'emploi, mais aussi essentiels pour élaborer les programmes de création d'emplois et les stratégies industrielles. Le groupe des travailleurs est donc heureux que la commission ait réaffirmé que le Bureau devait faire du rapport sur le dialogue social un pilier de son programme de recherche.

Nous nous félicitons également que la commission soit convenue de charger le BIT d'entreprendre des travaux de recherche spécialisés sur la contribution des investissements publics aux transformations structurelles sur le marché du travail et à la création d'emplois productifs de qualité. Il s'agit là d'une question centrale pour nombre de syndicats à travers le monde, qui exhortent les gouvernements à concevoir des politiques volontaristes et à faire les investissements nécessaires pour créer des emplois décents.

Enfin, et il s'agit là de l'élément qui revêt de loin le plus d'importance pour le groupe des travailleurs, nous avons obtenu des engagements concrets en vue de la conduite, par le Bureau, de travaux de recherche sur la question des salaires de subsistance.

Il y a cent ans, la Constitution de l'OIT soulignait l'importance du salaire de subsistance («un salaire assurant des conditions d'existence convenables», «adequate living wage»). La Déclaration de Philadelphie reconnaît elle aussi l'obligation solennelle de l'OIT de garantir un salaire minimum de subsistance («salaire minimum vital», «minimum living wage») à tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection. Pourtant, dans les faits, l'OIT n'a jusqu'ici pas traité la question des salaires de subsistance de manière adéquate. Si nombre d'initiatives ont été menées aux niveaux national et international pour définir ces salaires et en faire une estimation, l'OIT a été la grande absente du débat, faute de consensus entre ses mandants.

Nous sommes enfin parvenus à un consensus cette semaine et à sortir de l'impasse dans laquelle nous nous trouvions depuis longtemps. Nous sommes convenus que le Bureau procéderait à des recherches sur la définition et l'évaluation des salaires de subsistance, afin de contribuer à une meilleure compréhension de la notion de «salaire de subsistance» au niveau international. Le Bureau fournira également un appui aux États Membres, à la demande.

Il s'agit là d'une immense victoire non seulement pour notre groupe, mais pour tous les travailleurs de la planète qui n'arrivent pas à joindre les deux bouts – et ils sont plus de 630 millions, ce qui représente un travailleur sur cinq – parce que leur salaire est insuffisant pour leur permettre, à eux et à leur famille, de sortir de la pauvreté, ou même leur assurer des conditions d'existence décentes.

Ces conclusions constituent certes un premier pas, mais un pas très important vers une plus grande cohérence au niveau international pour garantir des salaires de subsistance et éclairer les débats sur la fixation des salaires au niveau des pays. Elles constituent un pas vers davantage de justice sociale.

M. Gómez Ruiloba

Président de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi
(original espagnol)

Monsieur Moroni, président de cette session de la Conférence et éminent ministre de la République d'Argentine, je vous transmets les félicitations du Président et de la ministre du Travail de la République sœur du Panama, Laurentino Cortizo et Doris Zapata, qui vous adressent leurs salutations distinguées. Je souhaite également saluer les vice-présidents, le Secrétaire général et Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, ami de l'Amérique latine et du Panama, et les directeurs généraux adjoints.

La vérité est que je suis encore surpris de me trouver ici. Je n'étais proposé pour aucune mission, et je n'aurais jamais imaginé diriger les travaux de cette commission à la tâche aussi intéressante que difficile et complexe. Ces responsabilités devaient incomber à la ministre Doris Zapata ou à son vice-ministre Roger Tejada, mais des motifs impérieux liés à la situation de notre pays les ont empêchés de voyager. Je leur ai dit que je ne pouvais m'acquitter de cette tâche, que mon intérêt personnel allait au thème de l'apprentissage, car je suis le bénéficiaire d'un tel programme, ou au thème de l'économie sociale et solidaire, car je suis issu d'une famille qui a œuvré et continue d'œuvrer pour le coopératisme au niveau national et international, comme l'ont fait mes parents, qui ont aujourd'hui 86 ans. Mais la ministre m'a répondu: «nous tenons à ce que le Panama préside cette commission et montre que le dialogue social fonctionne bien dans notre pays, même si nous avons parfois des divergences d'opinion». Voilà comment je me suis retrouvé à présider la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi, et, pour être honnête, aujourd'hui je ne le regrette pas.

Durant ces deux semaines, j'ai beaucoup appris. J'ai beaucoup appris sur l'être humain et j'ai beaucoup appris sur les normes du travail de l'OIT grâce à Harry et à Plamen, qui ont échangé des arguments toujours détaillés, sincères et parfois passionnés, mais en partageant aussi leurs réalités et leurs points de vue différents pour nous permettre à tous de saisir leur propos. Je vais donc vous livrer ici quelques réflexions et quelques-uns des enseignements que j'ai tirés de cette expérience.

Permettez-moi de souligner tout d'abord que cette discussion n'aurait pu se tenir à un moment plus opportun, compte tenu des réalités du monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. En effet, cette troisième discussion récurrente sur l'emploi a eu lieu à l'heure où non pas une, mais toutes les régions du monde sont touchées par des crises multiples et variées. Toutes les régions font actuellement face à des conflits armés, des crises sociales et des crises économiques, et nous devons mettre un terme à cette situation. Cette Organisation a une responsabilité dans ce contexte, et les crises susmentionnées ont mis en péril la relance et les progrès réalisés vers des marchés du travail plus justes et plus équitables, au moment même où certains pays commençaient à montrer des signes de reprise et à enregistrer certaines avancées au sortir de la pandémie de COVID-19.

La discussion s'est déroulée alors que nous étions encore loin de garantir que les grandes forces de changement à l'œuvre dans le monde du travail, comme les mutations démographiques, la mondialisation, le progrès technologique et le changement climatique, auraient une action bénéfique pour les personnes et contribuent à l'amélioration de leur niveau de vie et à leur bien-être. En outre, le marché du travail se heurte toujours à des problèmes de longue date, tels que les taux élevés d'informalité et de pauvreté des travailleurs, la baisse de la productivité, l'inadéquation des compétences professionnelles, les inégalités sur le marché du travail et l'existence de diverses formes de discrimination – toute discrimination infligée à un être humain étant insensée, quelle qu'en soit l'origine.

Par ailleurs, il est certain que nous avons vu les pays déployer des efforts sans précédent pour atténuer les conséquences de la pandémie de COVID-19. Ces efforts se sont traduits concrètement par la mise en œuvre de politiques de l'emploi et une multiplication notable des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, deux tendances qui mettent en lumière ce que nous tous, au sein de cette Organisation, savons fort bien: les politiques de l'emploi sont très importantes et ont une influence positive sur la vie des gens lorsqu'elles sont bien conçues et appliquées correctement; à défaut, elles resteront lettre morte.

L'objectif de développement durable 8 vise le plein emploi productif et le travail décent pour tous; pourtant, dans le monde entier et dans chaque pays, les déficits de travail décent perdurent et se sont même, de fait, creusés par l'effet des différentes crises qui se sont enchaînées ces derniers temps. Pour reconstruire en mieux, nous devons promouvoir une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, conformément à l'initiative que l'actuel Directeur général a lancée et à laquelle nous nous employons à donner suite. Nous pouvons axer notre action sur l'environnement ou sur maintes autres questions encore, mais l'individu, l'être humain, doit être au cœur de tous nos efforts. Aussi est-il important que nous progressions vers la réalisation de l'objectif 8. La discussion récurrente sur l'emploi nous a permis à tous, et à moi-même en particulier, de réfléchir à la façon d'atteindre progressivement cet objectif.

La commission s'est inspirée de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain préconisée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, ainsi que de l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. Les conditions nécessaires étaient donc réunies pour exhorter tous les mandants à revoir leurs cadres respectifs pour les politiques de l'emploi et demander au Bureau de renforcer son appui aux États Membres, afin que cette tâche noble et éminemment importante puisse être menée à bien.

Permettez-moi à présent de souligner certains éléments pour compléter l'excellent résumé des travaux de la commission qui a été présenté par notre rapporteur et mon cher frère des Caraïbes, Chad Blackman (Barbade), et par les deux vice-présidents: Harry, qui n'est pas parmi nous, mais a désigné pour le remplacer Guido Ricci Muadi, également originaire de notre région, ce qui est très important pour moi, et mon cher ami le grand Plamen Dimitrov, un homme au ton dur, mais au cœur noble qui, comme je lui ai dit pendant les séances, me rappelle mon grand-père. Il sait que nous avons réussi à établir un bon mode de communication. C'est un homme sincère et son propos l'est également, mais il parle avec dureté, beaucoup de dureté. Que pouvons-nous y faire? Nous nous sommes adaptés à sa manière de parler et lui s'est adapté aux réalités sur lesquelles portaient nos débats et discussions, au sein de la commission.

Ces deux semaines de discussions ont été extrêmement productives et constructives, et nos débats, pour difficiles qu'ils aient pu être par moments, ont toujours été cordiaux, passionnés et placés sous le signe de la collaboration. J'ai appris que, bien souvent, les luttes d'ego qui animent les êtres humains nous empêchent de trouver des solutions. J'ai appris que l'ego nous freine dans la recherche de l'intérêt commun; je l'ai constaté, je l'ai ressenti, je l'ai constaté chez moi et chez les membres de la commission. L'ego est un obstacle à la paix de l'esprit. C'est un sujet que nous avons abordé lors des discussions, et auquel j'attache de l'importance. J'ai constaté que, lorsque nous cherchons et parvenons à faire taire l'ego grâce à la paix de l'esprit, avec la force de l'amour que nous avons tous au plus profond de nous, nous pouvons atteindre les objectifs communs, car nous ne pouvons continuer à raisonner et à agir dans cette enceinte en opposant travailleurs et employeurs. Il n'y a pas de travail sans entreprises et les entreprises ne peuvent fonctionner sans travailleurs: quelle que puisse être son évolution, la technologie ne pourra jamais remplacer les êtres humains, nous sommes irremplaçables.

Les conclusions que nous présentons aujourd'hui à la Conférence pour adoption témoignent de l'engagement et du travail formidable de la commission et, surtout, elles sont une preuve éclatante de ce qu'il est possible de parvenir à un consensus tripartite. Nous l'avons vu tout au long des discussions, et même lorsque nous avons abordé des points très controversés, historiquement controversés, comme l'ont indiqué à l'instant le vice-président

travailleur et Guido Ricci Muadi dans leurs déclarations, nous avons réussi à nous entendre. Et nous avons réussi parce que nous poursuivions un objectif commun, à savoir la formulation de conclusions qui fassent une réelle différence. De la même façon, tous les membres ont reconnu que le sujet était de la plus haute importance: il s'agissait de promouvoir l'application de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi en en faisant un outil efficace pour favoriser une véritable reprise après la crise ainsi que des processus inclusifs propices à la transformation structurelle dont nous avons besoin.

Les principes directeurs énoncés dans les conclusions font notamment ressortir le rôle essentiel de ces cadres globaux. Ils soulignent que ces cadres doivent être fondés sur un dialogue social solide et sincère, de manière à tenir compte des besoins des travailleurs et des entreprises. Ils confirment également qu'il est urgent de se concentrer sur les groupes les plus vulnérables et défavorisés. Ils nous rappellent en outre: que les politiques de l'emploi doivent renforcer les liens entre une croissance économique inclusive, l'emploi, le revenu du travail et la productivité, bien souvent laissée de côté; que les cadres pour les politiques de l'emploi doivent tenir compte des considérations de genre, et être souples et adaptés pour répondre aux crises, comme nous l'a montré la pandémie de COVID-19; que la création d'emplois décents doit s'accompagner de mesures de protection sociale afin que personne ne soit laissé pour compte, comme le répète inlassablement le Directeur général, Guy Ryder; et, enfin, que les politiques de l'emploi doivent faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés plus durables sur le plan écologique.

Les conclusions désignent les grands piliers de ces cadres, parmi lesquels on peut citer les politiques macroéconomiques, microéconomiques et sectorielles, ainsi que les interventions axées sur l'offre et la demande. Elles reposent sur une approche globale définie avec le concours de toutes les parties, et établissent une feuille de route claire à l'intention de l'Organisation et de ses Membres.

Les conclusions réaffirment également le mandat de l'OIT et le rôle de premier plan qu'elle doit jouer au sein du système multilatéral en ce qui concerne l'emploi et les politiques de l'emploi, afin de promouvoir la cohérence des autres politiques et, plus généralement, de toutes les politiques, c'est-à-dire une approche systémique fondée sur l'interaction des processus.

La présente session de la Conférence internationale du Travail se distingue des autres par sa forme hybride, qui n'a pas été sans causer quelques difficultés durant les séances. J'adresse de nouveau mes excuses au membre gouvernemental qui n'a pas pu s'exprimer, car personne n'avait vu l'icône de la main levée sur Zoom. Lorsque nous en avons été informés le jour suivant, il a fallu procéder à un ajustement, car le membre en question avait le droit de s'exprimer, mais nous ne pouvions revenir sur un point déjà adopté, et je le regrette profondément.

Plusieurs délégations sont revenues à Genève dans un esprit positif et soulagées de pouvoir à nouveau se réunir et débattre lors de séances en présentiel, mais beaucoup d'autres ont dû se contenter de participer à distance; néanmoins, grâce à la bonne volonté de toutes les parties, nous avons réussi à nous adapter et à assurer la participation de chacun.

Je souhaite remercier le représentant adjoint du Secrétaire général, M. Sangheon Lee, ainsi que tout le personnel du secrétariat, et en particulier une personne qui s'est chargée de me remettre chaque jour tous les documents nécessaires. Je ne sais pas comment elle a fait: elle pouvait m'écrire à toute heure de la nuit et, le lendemain, elle était déjà au travail tôt le matin. Il s'agit de Karuna Pal. Karuna, gardez la foi que vous avez en cette Organisation. L'OIT a besoin de personnes comme vous, qui ne reculent devant aucun obstacle. Continuez de

travailler avec la même vigueur. Merci à vous et à toute votre équipe pour votre dévouement et votre travail remarquable, qui ont facilité la tâche qui était la mienne ainsi que les discussions de tous les membres de la commission.

Nous sommes sur le point d'achever nos travaux à la présente session de la Conférence, mais c'est maintenant que débute notre véritable mission. L'Organisation et ses Membres doivent agir de toute urgence contre les déficits existant en matière de travail décent. Nous devons veiller à ce que, portés par la force de l'amour, les résultats des travaux de cette session de la Conférence soient reflétés dans les cadres nationaux pour les politiques de l'emploi, et à ce que, animés par cette force, nous puissions améliorer la vie des gens et honorer la promesse, réitérée sans relâche par le Directeur général, de ne laisser personne de côté.

Le Président (original espagnol)

Je tiens à remercier tous les membres du bureau de cette commission pour leur remarquable travail. Maintenant que nous avons écouté ces quelques interventions liminaires, je déclare la discussion ouverte.

M^{me} Issa **Gouvernement (Gabon), s'exprimant au nom du groupe africain**

La pandémie de COVID-19 a miné considérablement les efforts entrepris ces dernières années sur le marché mondial du travail, avec des répercussions négatives sur les progrès réalisés en matière d'emploi et de travail décent. Toutefois, on relève, d'une part, que le rythme de la reprise économique au niveau mondial varie selon les pays, les secteurs d'activités et les régions et que, d'autre part, les licenciements de travailleurs et les réductions du temps de travail ont entraîné des baisses de revenu des ménages et des fermetures d'entreprises. Aussi la troisième discussion récurrente sur l'emploi intervenue dans ce contexte est-elle arrivée à point nommé, dans la mesure où elle nous a permis d'identifier les défis et les actions à réaliser dans le cadre de la reprise.

Au regard de la qualité des résultats obtenus, le groupe africain exprime toute sa gratitude à l'ensemble des mandants tripartites pour les efforts déployés tout au long des travaux et se félicite du consensus qui a prévalu durant les travaux de la commission. Aussi tient-il à remercier M. Gómez Ruiloba, ambassadeur représentant permanent du Panama, président de la commission pour son leadership. Nos remerciements vont également à l'endroit de l'ensemble des membres de son bureau, du secrétariat et des interprètes qui n'ont ménagé aucun effort pour atteindre les objectifs de la commission.

En vue d'une reprise inclusive, durable et résiliente centrée sur l'humain, le groupe africain reconnaît la nécessité de mettre un accent particulier sur les cadres globaux inspirés des principes et droits fondamentaux au travail et des normes pertinentes de l'OIT. Il convient de noter dès lors que nos efforts devraient être orientés, entre autres, vers le développement des compétences, la reconversion professionnelle, l'employabilité, l'adéquation formation-emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, le développement de l'entrepreneuriat, le soutien aux petites et moyennes entreprises – petites et moyennes industries (PME-PMI), la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et l'amélioration du cadre de protection sociale et du dialogue social.

Les conclusions adoptées par la commission ont pour principal objectif d'orienter les actions futures dans le domaine de l'emploi. À cet effet, nous invitons le Conseil d'administration à la prise en considération desdites conclusions et à fournir au BIT les

orientations nécessaires pour leur donner effet. Enfin, nous demandons respectueusement au Directeur général de préparer un plan d'action en vue de la mise en œuvre desdites conclusions pour un examen par le Conseil d'administration à sa 346^e session.

Eu égard à ce qui précède, le groupe africain soutient l'option de la résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi.

M^{me} Olivari

**Gouvernement (Argentine), s'exprimant au nom du groupe
des États d'Amérique latine et des Caraïbes
(original espagnol)**

Au sein de cette commission chargée de la troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, les travaux ont été menés, tant au cours des séances que dans le cadre du groupe de rédaction, avec engagement et dynamisme par les États Membres et avec leur participation active. Cela a donné lieu à des débats animés et enrichissants qui ont permis d'aboutir à un document sur la question centrale de l'emploi conférant une place centrale au dialogue social tripartite, principe dont cette Organisation est la championne et le symbole.

Les travaux menés ont débouché sur un document structuré qui traite des défis à relever, des principes devant régir les politiques de l'emploi dans un monde du travail qui évolue rapidement, du renforcement, de l'adaptation et de la mise en œuvre de cadres globaux pour les politiques de l'emploi, du dialogue social et de l'action que l'Organisation internationale du Travail doit mener.

Nous espérons que ces conclusions apporteront une contribution majeure aux politiques de l'emploi et seront bénéfiques aux travailleurs, en particulier à ceux issus de minorités ou de groupes vulnérables.

Enfin, pour conclure, nous remercions le président de la commission, M. Gómez Ruiloba (Panama), pour la main de maître avec laquelle il a dirigé les travaux et son attitude cordiale au quotidien, les vice-présidents et le secrétariat pour leurs contributions pertinentes et enrichissantes et pour tout l'appui matériel et logistique qu'ils ont apporté, ainsi que les interprètes pour leur dévouement.

M^{me} Karvar

**Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne
et de ses États membres**

Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses États membres. Les pays candidats, la Macédoine du Nord, la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen, la Géorgie et l'Ukraine s'associent à cette déclaration.

Nous remercions chaleureusement le président et les vice-présidents d'avoir dirigé les discussions sur l'objectif stratégique de l'emploi au cours des deux dernières semaines. Nous remercions le Bureau pour son soutien et ses conseils, ainsi que les membres du groupe de rédaction pour leur travail consciencieux. Nous exprimons notre reconnaissance aux interprètes qui ont facilité le travail de la commission.

Permettez-moi de remercier à nouveau les partenaires sociaux et tous les participants pour leur discussion constructive et engagée en vue de parvenir à un consensus sur les conclusions.

Nous sommes convaincus que les conclusions finales d'aujourd'hui fournissent des principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée, dans un monde du travail qui évolue rapidement et où nous sommes confrontés à des défis nouveaux et complexes sur le marché du travail.

Cette troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi se déroule à un moment opportun. Alors que des défis durables persistent sur le marché du travail, les opportunités qu'offrira le travail à l'avenir n'ont pas encore été pleinement exploitées. Ces principes directeurs contribueront ainsi au développement durable et à une transition juste pour transformer et renforcer les économies et les marchés du travail par la création d'emplois décents, tout en adoptant une approche centrée sur l'humain, conforme à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021.

Ces conclusions visent à renforcer et orienter les politiques de l'emploi dans les secteurs existants et émergents, comme l'économie du soin, l'économie numérique, l'économie circulaire et l'économie verte, et à promouvoir la transition vers l'économie formelle.

Nous saluons les politiques visant à améliorer les résultats en matière de travail décent dans le commerce et les chaînes d'approvisionnement et à faire progresser le respect des principes et droits fondamentaux au travail qui constituent une évolution importante.

Un autre aspect clé est le renforcement des politiques de l'emploi en faveur des jeunes et de la transition professionnelle des personnes sur le marché du travail tout au long de leur vie, y compris celles appartenant à des groupes vulnérables, politiques qui font écho aux besoins du marché du travail et les anticipent grâce à l'éducation, au développement de compétences, à la reconversion professionnelle et à la formation tout au long de la vie.

Il est évident que le dialogue social – y compris la négociation collective et la coopération tripartite – contribue à la création d'emplois décents et est essentiel à la promotion de la paix; il permet aux efforts de redressement de reconstruire en mieux après une crise et renforce la résilience des entreprises et des travailleurs.

Les conclusions appellent à la mise en place de politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre, afin de lutter contre les inégalités entre les sexes et d'encourager la participation des femmes sur le marché du travail, en garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en prenant des mesures visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en s'attaquant à la répartition inégale des responsabilités familiales et en luttant contre la violence et le harcèlement au travail.

De même, nous accueillons favorablement la promotion dans le système multilatéral, de politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et d'investissement qui favorisent l'emploi et respectent les considérations de genre.

L'Union européenne et ses États membres reconnaissent et soutiennent le rôle central de l'OIT en matière de politiques de l'emploi. Nous nous réjouissons des actions répertoriées dans les conclusions, qui exhortent l'OIT à renforcer la collaboration avec les institutions financières internationales et les partenaires de développement, afin d'améliorer la cohérence politique et, en particulier, de développer une meilleure compréhension de la notion de salaire de subsistance, en entreprenant des recherches entre pairs sur les concepts et les estimations et en fournissant une assistance aux États membres qui le demandent.

Nous espérons que l'adoption de ces conclusions dynamisera les efforts visant à améliorer et à renforcer les cadres pour les politiques de l'emploi, permettant *in fine* un progrès vers l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous.

M. Kabir

Gouvernement (Bangladesh)

(original anglais)

Le Bangladesh remercie le groupe de rédaction pour ses conclusions consensuelles relatives à l'emploi. Les efforts constants déployés par l'OIT pour répondre aux défis du monde du travail méritent d'être salués. Néanmoins, certains problèmes de longue date, tels que l'informalité, la faible productivité, l'inadéquation des compétences et l'inégalité des possibilités d'emploi, demeurent des obstacles majeurs à notre progression vers l'éradication des inégalités au niveau des sociétés. Pour mettre un terme à ces inégalités dans le monde du travail, il convient de redoubler d'efforts à l'échelle de toute l'OIT. En cette période difficile marquée par la pandémie de COVID-19, nous devons porter une attention particulière aux groupes défavorisés et aux personnes en situation de vulnérabilité, en particulier aux jeunes, aux femmes et aux travailleurs migrants. À cet égard, nous souhaiterions demander au Bureau de prendre des mesures supplémentaires pour répondre à ce besoin spécifique.

Au Bangladesh, environ 2 millions de personnes entrent sur le marché du travail chaque année. Leur bonne intégration sur ce marché représente pour nous une tâche colossale, d'autant plus que, en parallèle, la «nouvelle normalité» du travail qui se dessine sur le plan mondial, dans un paysage très changeant, amoindrit encore les possibilités d'emploi disponibles. Le Bangladesh demande donc au Bureau de mobiliser un appui mondial pour faire en sorte que les travailleurs des pays en développement bénéficient d'un accès juste et équitable au marché du travail mondial. Si nous savons gré au Bureau de son soutien constant, nous le prions toutefois de nous aider encore davantage dans les temps à venir, afin que nous puissions répondre aux besoins des nouveaux arrivants sur notre marché du travail.

Avant de conclure, nous souhaitons demander au Bureau d'intensifier son action en matière d'assistance et de partenariats au niveau mondial, aux fins de la réalisation de l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous. Le Bangladesh soutient la résolution.

M^{me} Arcos

Travailleuse (Philippines)

(original anglais)

Il est essentiel que tous les travailleurs, dans toute leur diversité, puissent avoir accès au plein emploi, productif et librement choisi, et au travail décent.

Cet élément est déterminant pour les droits à prestations et plus globalement les droits et privilèges; la fixation des salaires et la définition des avantages; la possibilité de s'organiser en syndicat et en association de travailleurs; la négociation collective; l'entraide et l'organisation d'activités pacifiques concertées; et la possibilité d'exprimer des revendications professionnelles et de bénéficier d'une protection contre les représailles.

Le compte rendu des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi, qui vise expressément à mettre l'importante contribution de l'OIT au service d'une transformation structurelle inclusive de nature à créer des emplois décents et à permettre la diversification de ceux-ci – notamment grâce à une transition juste articulée autour du soin et à des activités de recherche dans ce domaine – servira de fil conducteur. Il peut inciter certains

pays comme les Philippines à améliorer leur cadre national pour les politiques de l'emploi et leur plan directeur pour le redressement du marché du travail national après la crise du COVID-19, et il viendra étayer les actions menées par les travailleurs pour promouvoir le travail décent au-delà de la reprise en veillant à ne laisser personne de côté.

Il contribuera également à faire en sorte que les cadres globaux pour les politiques de l'emploi et les objectifs fixés soient pleinement mis en œuvre tout au long de la vie professionnelle des travailleurs, qui est parfois marquée par la précarité.

Bien avant la pandémie de COVID-19, les travailleurs étaient déjà confrontés à une «pandémie» de chômage et de sous-emploi; à l'informalisation de l'économie; aux formes de travail incertaines, au travail précaire et au travail en sous-traitance; aux salaires insuffisants; aux écarts de rémunération entre hommes et femmes dans de nombreux secteurs; et à la faible représentation des femmes dans les instances chargées de l'élaboration des politiques et au sein des organes et mécanismes de décision. Cette situation s'est aggravée avec le COVID-19.

Si certains optent pour des formes de travail non conventionnelles parce que celles-ci répondent à leurs besoins et à leurs aspirations, un grand nombre de travailleurs sont, en revanche, contraints d'accepter n'importe quel emploi disponible, ou sont obligés de trouver un emploi complémentaire ou d'autres sources de revenu pour survivre. Cette situation entraîne une normalisation du dépassement de la durée légale du travail de huit heures par jour, induit des risques en matière de sécurité et de santé au travail, et a des répercussions sur la productivité à long terme, la santé des personnes, ainsi que sur la vie familiale et sociale.

Nombre de travailleurs sont contraints de quitter le pays où ils ont construit leur vie en laissant derrière eux leur famille, pour tenter de trouver un emploi décent.

Le fait de parvenir à une compréhension commune des salaires de subsistance à l'échelle internationale peut contribuer à la mise en place de cadres tripartites ou bipartites de fixation de ces salaires ainsi que des salaires minima.

La triste réalité est que, pas même trente-cinq ans après l'adoption de la Constitution des Philippines, qui garantit un salaire de subsistance, et trente-trois ans après celle de la loi sur la rationalisation des salaires, qui fait du salaire de subsistance un critère à prendre en compte pour la fixation du salaire minimum, un grand nombre de travailleurs philippins vivent toujours sous le seuil de pauvreté défini par le gouvernement philippin lui-même.

La collaboration entre partenaires sociaux au sujet de la création de richesses doit inclure la juste répartition de celles-ci. Nous pouvons y parvenir ensemble, dans le respect mutuel et la bonne foi.

M. Ntshalitshali
Travailleur (Afrique du Sud)
(original anglais)

Si les conclusions de la Commission chargée de la discussion récurrente sur l'emploi, figurent parmi les dernières à être adoptées, j'ai parfaitement conscience du fait qu'elles sont décisives pour notre réussite. C'est pourquoi nous remercions cette commission du travail fabuleux qu'elle a accompli.

Tous les rapports dont nous sommes saisis ont leur importance et leur utilité. Pour qu'ils s'avèrent concluants, il faut, toutefois, qu'il y ait un relèvement économique inclusif capable de générer des emplois décents et d'absorber les millions de chômeurs, en particulier parmi les jeunes et les femmes. Un tel relèvement a un effet catalyseur; c'est la clé du succès.

Les conclusions de la commission sont stimulantes et fort instructives à lire. Elles nous disent pour l'essentiel ce que nous savons déjà: notre économie est malade. Elles posent ainsi un diagnostic. Elles vont, toutefois, plus loin en nous indiquant ce qu'il reste à faire.

Permettez-moi de mentionner trois conclusions qui, à elles seules, dressent un constat de la situation. Il ressort que, en dépit d'améliorations enregistrées ces dernières années sur certains segments du marché du travail, d'importants déficits de travail décent subsistent. Des progrès vers la réalisation de l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous ont été observés, mais compromis une fois encore, et ce par la pandémie de COVID-19. Bien souvent, les déficits de travail décent constituent une cause profonde de vulnérabilité pour les plus démunis, ainsi qu'un facteur d'instabilité sociale, avec à la clé un risque de conflit et de création d'une spirale descendante dévastatrice.

L'intérêt des conclusions, c'est qu'elles répondent à la question: que faire?

La section consacrée aux solutions est tout aussi stimulante et instructive à lire. Elle énonce les principes directeurs qui sous-tendent une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde du travail qui évolue rapidement, et nous offre à l'appui bon nombre de lignes directrices. Y sont évoquées de nouvelles questions d'importance comme la question du salaire de subsistance – que l'OIT devrait commencer à explorer –, la nécessité de protéger tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que les liens entre une croissance économique inclusive, l'emploi, le revenu du travail et la productivité. Ladite section évoque encore d'autres mesures nécessaires, mais la conclusion est la suivante: le dialogue social n'est pas une option, mais une absolue nécessité pour aboutir.

Ainsi les conclusions font-elles à la fois mention des problèmes rencontrés et des solutions pour y remédier, ce qui est une chance. La question à se poser est alors la suivante: comment se fait-il qu'en dépit des informations et des connaissances dont nous disposons – non pour la première fois, mais pour la troisième – le patient ne voit pas son état s'améliorer et ne recouvre pas pleinement la santé? Refuserait-il de se soigner?

Pas du tout. En réalité, la maladie du triptyque – chômage, pauvreté, inégalités – évolue très rapidement. Nous étions aux prises avec le chômage quand a éclaté la crise financière, puis ce fut le tour des défis liés à l'avenir du travail, des changements climatiques, de la pandémie de COVID-19, et maintenant de la guerre et des conflits. Autrement dit, les défis à relever ne sont pas figés, ce sont des cibles mouvantes.

Il convient d'accélérer la mise en place des solutions, car ce qui vaut pour aujourd'hui ne vaudra pas nécessairement pour demain.

Ces conclusions ne doivent pas prendre la poussière sur une étagère, mais être mises en œuvre par nous tous. Les responsabilités qui nous incombent ne sont peut-être pas les mêmes, j'en conviens. Il n'en demeure pas moins qu'une approche différenciée est primordiale.

Il est indispensable qu'il y ait une solidarité entre les nations, entre les nantis et les défavorisés.

Enfin, les mandants de l'OIT doivent réaliser que notre réussite dépend entièrement de notre aptitude à coopérer et à travailler ensemble. Cela étant, les travailleurs appuient pleinement les conclusions.

M. Jorajuría Khars
Travailleur (Argentine)
(original espagnol)

J'ai l'honneur et le plaisir de vous faire part de certains des résultats auxquels est parvenue la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi. Comme cela a été dit, l'humanité traverse actuellement toutes sortes de crises, mais les plus graves pour les travailleurs, ce sont celles que causent les problèmes d'emploi et les inégalités. Cent douze millions d'emplois ont disparu pendant la pandémie, et nous savons tous que nos vies sont tout entières organisées autour du travail. Ce thème, nous l'avons donc examiné sous tous ses aspects, dans une perspective qui associe les politiques macroéconomiques, industrielles, environnementales et commerciales, promeut l'investissement public et privé et incite à la création d'emplois de qualité et en plus grand nombre, stables, sûrs et non discriminatoires. Pour atteindre notre objectif, nous devons procéder, dans l'économie du soin et des services à la personne et dans l'économie numérique, circulaire et verte, à des transformations structurelles inclusives qui favorisent la transition vers l'économie formelle. À cette fin, les États Membres doivent garantir une protection adéquate à tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, veiller à ce que les relations de travail soient correctement qualifiées et accorder une attention particulière aux travailleurs des plateformes numériques.

Face aux inégalités économiques, il incombe à l'OIT de mener des travaux de recherche au niveau international sur les salaires de subsistance afin de parvenir à une définition commune. Les États doivent garantir des salaires adéquats, équitables et non discriminatoires, par la mise en place de mécanismes d'ajustement, en assurant un salaire minimum suffisant.

Au cours des trente dernières années, les augmentations salariales ont été faibles et découplées de la productivité, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Fonds monétaire international lui-même, aussi notre commission a-t-elle pris acte de la nécessité de renforcer le lien entre la croissance économique inclusive et l'emploi, les revenus du travail et la productivité.

Enfin, à titre d'exemples des politiques à adopter pour parvenir à ces objectifs, l'OIT devra mettre en avant des stratégies de financement durables et s'attaquer à la question des contraintes budgétaires qui pèsent sur les pays en renforçant la coordination et la coopération entre les organismes de développement multilatéraux et régionaux.

Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi: Adoption

Le Président
(original espagnol)

Nous allons à présent procéder à l'adoption des conclusions présentées et de la résolution proposée par la commission, qui figurent dans le *Compte rendu des travaux*, n° 6A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

(Les conclusions sont adoptées.)

Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi: Adoption

Le Président
(original espagnol)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption de la résolution proposée concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi, dont le texte figure dans le *Compte rendu des travaux*, n° 6A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution telle que proposée?

(La résolution est adoptée.)

Je tiens à féliciter tout particulièrement les membres du bureau de la commission, ainsi que toutes les personnes qui ont participé aux travaux de celle-ci, pour la tâche monumentale, complexe et difficile qu'ils ont su mener à bien – preuve s'il en est qu'il est possible de parvenir à des accords tripartites. Mes félicitations à vous.

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

7A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date : 09 juin 2022

Rapports de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux, approuvé par le bureau de la commission au nom de celle-ci, sera publié sur le site Web de la Conférence dans le *Compte rendu des travaux* no 7B et est soumis sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110e session, 2022,

Ayant tenu une discussion générale sur l'économie sociale et solidaire en se fondant sur le rapport VI intitulé Le travail décent et l'économie sociale et solidaire,

1. adopte les conclusions suivantes ;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet ;
3. demande au Directeur général de:
 - a) préparer une stratégie et un plan d'action sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire afin de donner effet aux conclusions, et de les soumettre au Conseil d'administration à sa 346^e session (novembre 2022);
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires.

Conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire

I. Introduction

1. Guidée par la Déclaration de Philadelphie, qui figure dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et qui affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales», et que «la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale».
2. Réaffirmant la mission de l'OIT au service de la justice sociale et du travail décent, ainsi que l'objectif du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui consistent à trouver un juste équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale du monde du travail et à contribuer à un avenir meilleur pour les individus et la planète, à la prospérité, à la paix, à la coopération et à la solidarité, de même qu'à promouvoir une croissance économique partagée et durable, l'emploi et le travail décent pour tous et à réduire les inégalités.
3. Tenant compte du fait que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021, reconnaissent expressément que l'économie sociale et solidaire est un bon moyen pour assurer le développement durable, la justice sociale, le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration des niveaux de vie pour tous.

4. Consciente de la pertinence de l'économie sociale et solidaire au regard du mandat qui est le sien depuis sa création, l'OIT s'est fait le chantre de la promotion de cette économie dans le système des Nations Unies, notamment par son activité normative. Si l'économie sociale et solidaire n'est pas nouvelle, elle a considérablement gagné en importance et en visibilité depuis le début du siècle. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, reconnaissent la contribution qu'apporte l'économie sociale et solidaire à la réduction de la pauvreté, à des sociétés inclusives, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et au redressement et au renforcement de la résilience.

II. Définition de l'économie sociale et solidaire

5. L'économie sociale et solidaire comprend les entreprises, les organisations et les autres entités qui mènent des activités économiques, sociales ou environnementales servant un intérêt collectif et/ou l'intérêt général, et qui reposent sur les principes de coopération volontaire et d'entraide, de gouvernance démocratique et/ou participative, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que sur la primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi que des actifs. Les entités de l'économie sociale et solidaire aspirent à la viabilité et à la durabilité dans une optique de long terme, ainsi qu'à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et mènent des activités dans tous les secteurs de l'économie. Elles sont la traduction concrète d'un ensemble de valeurs qui sont indissociables de leur fonctionnement et qui participent du souci des personnes et de la planète, de l'égalité et de l'équité, de l'interdépendance, de l'autogestion, de la transparence et de la responsabilisation, ainsi que de la réalisation du travail décent et de la matérialisation de moyens de subsistance décents. L'économie sociale et solidaire inclut, selon les circonstances nationales, les coopératives, les associations, les mutuelles, les fondations, les entreprises sociales, les groupes d'entraide et les autres entités fonctionnant selon ses valeurs et principes.

III. Principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités

6. Dans les efforts qu'ils déploient pour exploiter les possibilités de promouvoir le travail décent et l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain, Membres devraient, eu égard aux circonstances propres à chaque pays:
 - a) tenir compte de la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent, à des économies inclusives et durables, à la justice sociale, au développement durable et à l'amélioration des niveaux de vie pour tous;
 - b) reconnaître le rôle que les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer en tant qu'acteurs à même de contribuer au sens donné au travail à un moment où les gens aspirent à un travail décent porteur de sens pour les individus et pour la planète;
 - c) respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, y compris dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire;
 - d) valoriser l'enracinement local de l'économie sociale et solidaire et la contribution de celle-ci à des formules établies de longue date et à des solutions novatrices offrant des possibilités de travail décent et permettant de satisfaire les besoins des groupes

- défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité, en particulier les femmes, notamment dans les zones rurales;
- e) élaborer, notamment à l'égard des groupes en situation de vulnérabilité, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour promouvoir l'économie sociale et solidaire, compte tenu de la valeur des activités de soin et le travail non rémunéré;
 - f) tenir compte de la nécessité de prêter une attention particulière aux travailleurs et aux entités de l'économie sociale et solidaire dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de stratégies et de mesures destinées à remédier aux causes profondes de l'informalité et à favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, la réalisation du travail décent et la mise en place de systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables;
 - g) prendre en considération la contribution des entreprises durables au travail décent, telle que décrite dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, 2007;
 - h) reconnaître et promouvoir la complémentarité des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises afin de favoriser la matérialisation d'une croissance économique partagée et durable, de l'emploi et du travail décent pour tous;
 - i) reconnaître et favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à une juste transition numérique;
 - j) tenir compte du rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans le respect de la dignité humaine, la construction des communautés et la promotion de la diversité et de la solidarité, de même que dans le respect des savoirs et cultures traditionnels, notamment chez les peuples autochtones et tribaux;
 - k) évaluer le potentiel qu'offre l'économie sociale et solidaire pour résister aux crises et préserver les emplois, notamment dans les petites et moyennes entreprises, en particulier dans certains cas de restructuration d'entreprises par le transfert de la propriété aux travailleurs.

7. Toutefois, un certain nombre de défis exigent des Membres qu'ils tiennent compte:

- a) de ce que les entités de l'économie sociale et solidaire doivent faire face à des défis sans équivalent qui s'ajoutent aux difficultés auxquelles elles se heurtent comme nombre de micro, petites et moyennes entreprises, notamment un environnement qui leur est défavorable, en particulier faute d'une participation suffisante, des politiques qui amplifient encore l'informalité, la pauvreté et l'endettement, l'incertitude juridique, un état de droit défaillant, le manque d'accès aux financements, une concurrence et des pratiques commerciales déloyales et le fait que d'autres conditions ne soient pas remplies pour créer un environnement propice;
- b) de la nécessité de faciliter l'accès des entités de l'économie sociale et solidaire à des services financiers, y compris, lorsqu'il y a lieu, au moyen de mesures et d'instruments financiers divers et spécifiques;
- c) de la nécessité de favoriser la contribution des entités de l'économie sociale et solidaire et des entreprises durables à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, en encourageant des modes de consommation et de production durables et en prenant en considération les défis qui se présentent, en particulier le changement climatique;

- d) de la nécessité de reconnaître et de favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à l'amélioration de la productivité en permettant aux entités de cette économie de se regrouper horizontalement, verticalement et transversalement, en tirant parti de la complémentarité et des synergies possibles avec les autres entreprises, conformément à la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et en investissant dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que dans les technologies et les infrastructures;
- e) de la nécessité de faire en sorte que les entités et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire jouissent de la liberté syndicale et d'une reconnaissance effective du droit de négociation collective de manière à permettre un dialogue social par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour l'élaboration de mesures qui ont une incidence directe sur ces entités et travailleurs et, en tant que de besoin, avec les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire concernées;
- f) de la nécessité de développer le potentiel que recèle l'économie sociale et solidaire pour renforcer l'inclusion sociale, en particulier des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés, tels que les personnes sans emploi, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les peuples autochtones;
- g) de l'importance de lutter contre les pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire et d'éviter qu'elles ne contournent la législation du travail et d'autres lois et n'enfreignent ainsi les droits des travailleurs, ainsi que de lutter contre le risque de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises respectueuses de la réglementation et des entreprises responsables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, conformément à la recommandation n° 193.

IV. Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux

- 8. Les Membres sont tenus de respecter, de promouvoir et de concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, y compris dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire.
- 9. Les Membres, avec l'appui du Bureau international du Travail, devraient:
 - a) instaurer un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent ces entités pour contribuer au développement durable et aux entreprises durables, conformément aux normes internationales du travail;
 - b) veiller à appliquer aux entités de l'économie sociale et solidaire des conditions qui soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise, conformément à la recommandation n° 193;
 - c) adopter des politiques qui favorisent la création d'emplois de qualité pour tous, notamment dans l'économie sociale et solidaire, à l'appui d'une reprise économique vigoureuse, inclusive, durable et résiliente, dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail, des autres droits humains et des normes internationales du

travail pertinentes, notamment, mais pas exclusivement, celles qui sont énumérées en annexe;

- d) tenir compte de l'économie sociale et solidaire dans les stratégies nationales de développement, de relance et d'emploi sur lesquelles puissent s'appuyer des politiques macroéconomiques, fiscales, industrielles, sociales, environnementales et autres favorables à l'emploi de nature à promouvoir des transitions numérique et environnementale justes et à réduire les inégalités;
- e) apprécier pleinement le rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et favoriser la transition de tous les travailleurs et de toutes les entités, y compris ceux de l'économie sociale et solidaire, vers l'économie formelle;
- f) faire en sorte que l'économie sociale et solidaire contribue encore davantage au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, notamment par le renforcement d'un commerce équitable, juste et durable et d'autres formes de coopération entre entités de l'économie sociale et solidaire;
- g) renforcer l'interaction et les partenariats entre les entités de l'économie sociale et solidaire et l'administration publique à tous les niveaux, y compris aux niveaux local et régional;
- h) prendre, conformément à la recommandation n°193, des mesures d'appui visant à permettre l'accès aux informations, aux financements, aux marchés, aux technologies, aux infrastructures et à des marchés publics bien réglementés et socialement responsables, en particulier au profit des groupes défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité;
- i) veiller, en tant que de besoin, à ce que les mesures de promotion de l'économie sociale et solidaire favorisent l'innovation sociale, la productivité, le développement des compétences, l'entrepreneuriat et la collaboration tout en préservant les traditions et la culture des peuples autochtones et tribaux et en les valorisant;
- j) prendre des mesures pour encourager la lutte contre la corruption et promouvoir une bonne gouvernance, faciliter l'enregistrement des entités de l'économie sociale et solidaire et des entreprises durables et simplifier les procédures administratives en vue de favoriser leur développement et leur transition vers l'économie formelle;
- k) mettre en place un mécanisme de collaboration interministérielle et de coordination des politiques relatives à l'économie sociale et solidaire entre toutes les structures nationales et dans chacune d'entre elles;
- l) renforcer l'inspection du travail et encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour prévenir la formation de pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire, les pratiques illégales et les violations des droits, les décourager et les réprimer et, partant, protéger les travailleurs et préserver l'autonomie et l'indépendance des entités de l'économie sociale et solidaire;
- m) intégrer l'économie sociale et solidaire dans l'enseignement public à tous les niveaux, et investir dans l'éducation et la formation des travailleurs et des entités de l'économie sociale et solidaire, notamment pour les doter des compétences de base en matière financière, de manière qu'ils puissent améliorer leur capacité d'adaptation et leur efficacité;

- n) améliorer les statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire, par exemple au moyen de comptes satellites et d'une collaboration entre les instituts nationaux de statistique et les représentants institutionnels de l'économie sociale et solidaire, de manière à guider la formulation de politiques et la mise en œuvre de celles-ci.
- 10.** Les partenaires sociaux devraient prendre part au dialogue social en faisant preuve de volontarisme et d'un esprit de collaboration sur la question de l'économie sociale et solidaire pour ce qui est des sujets d'intérêt commun, et partager leurs connaissances et leur expérience, notamment en ce qui concerne les bonnes pratiques pour promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire.
- 11.** Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient s'engager à promouvoir des systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables; l'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie; le droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental; et un environnement exempt de violence et de harcèlement.
- 12.** Les organisations d'employeurs pourraient envisager, en tant que de besoin, d'ouvrir leur adhésion aux entités de l'économie sociale et solidaire qui souhaitent en devenir membres, et leur fournir des services d'appui adaptés. Elles pourraient aussi leur faciliter l'accès aux réseaux d'entreprises et aux partenaires commerciaux susceptibles de contribuer à leur croissance, les aider à développer leur potentiel économique, leur capacité d'entreprendre et leurs aptitudes à la gestion, à renforcer leur productivité et leur compétitivité, et à accéder aux marchés internationaux et aux financements institutionnels.
- 13.** Les organisations de travailleurs et les entités de l'économie sociale et solidaire ont, de par leur action en faveur de la démocratie, de la justice sociale en matière d'économie ainsi que des droits humains et des droits au travail, des racines communes. Les organisations de travailleurs promeuvent et défendent les droits et les intérêts des travailleurs de l'économie sociale et solidaire, et devraient intensifier cette interaction, notamment en aidant ces travailleurs à mieux connaître leurs droits au travail et en les faisant adhérer à des syndicats; en les encourageant à s'organiser et à négocier collectivement; en nouant des partenariats et des alliances en vue d'atteindre des objectifs communs; et en donnant plus de visibilité à ces travailleurs. Elles pourraient aussi apporter leur concours et prodiguer des conseils, en particulier aux entités de l'économie sociale et solidaire en cours de formation, encourager la fourniture de biens et de services issus de cette économie aux membres de syndicats et contribuer à la création d'entités de l'économie sociale et solidaire, s'il y a lieu.

V. Le rôle du Bureau international du Travail

- 14.** En se fondant sur le mandat constitutionnel de l'OIT, le Bureau devrait promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, en tenant compte de la diversité des réalités et des besoins des Membres, notamment du degré d'avancement de l'économie sociale et solidaire, et des normes internationales du travail pertinentes. Une liste non exhaustive d'instruments de l'OIT et des Nations Unies présentant un intérêt pour le travail décent et l'économie sociale et solidaire figure en annexe des présentes conclusions.
- 15.** Conformément à la Déclaration du centenaire, l'OIT doit consacrer ses efforts à promouvoir un environnement favorable aux entités de l'économie sociale et solidaire et aux entreprises durables, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous.

16. L'action engagée par le Bureau pour promouvoir l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail décent centré sur l'humain devrait, avec l'aide des partenaires concernés, mettre l'accent sur la fourniture de conseils juridiques et stratégiques, les activités de sensibilisation, la production de connaissances, la mise en commun et la diffusion des bonnes pratiques, la formation et l'éducation, le renforcement des capacités et la coopération pour le développement. Plus précisément, le Bureau devrait s'attacher à:
- a) aider les mandants de l'OIT à poursuivre les activités visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et un environnement propice aux entités de l'économie sociale et solidaire, afin de venir à bout des obstacles juridiques et institutionnels, notamment en élaborant des cadres stratégiques portant sur: la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; les enjeux liés à la productivité; la création d'emplois décents, en particulier pour les jeunes et les groupes vulnérables; le développement des compétences et l'accès à une éducation et à une formation de qualité; la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes; la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; la non-discrimination; l'élimination du travail des enfants et du travail forcé; un milieu de travail sûr et salubre; une transition juste vers la durabilité environnementale; et une transformation numérique juste;
 - b) à faire mieux connaître l'économie sociale et solidaire, notamment par la mise en commun de bonnes pratiques, la conduite et la diffusion de travaux de recherche et la mise en œuvre d'activités de sensibilisation destinées aux mandants, aux institutions universitaires, au grand public et aux autres acteurs intéressés en ce qui concerne la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent ;
 - c) aider les Membres les bureaux nationaux de statistique et les organisations internationales à continuer de travailler à la mise en place d'un cadre méthodologique permettant de mesurer la contribution sociale et économique de l'économie sociale et solidaire, à recueillir et à compiler des données sur cette économie qui soient comparables, fiables, harmonisées et publiées en temps opportun, œuvrer à l'élaboration de directives internationales sur les statistiques de l'économie sociale et solidaire et étudier la possibilité de créer un observatoire international chargé des données la concernant, en collaboration avec les réseaux et organismes représentatifs de l'économie sociale et solidaire, afin de contribuer à promouvoir le travail décent;
 - d) intégrer davantage l'économie sociale et solidaire dans les activités de l'OIT aux niveaux national et régional, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent, les projets de coopération pour le développement, en particulier la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et les autres activités pertinentes de l'OIT, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux de manière à consolider le développement institutionnel des entités de l'économie sociale et solidaire;
 - e) intensifier et accélérer la fourniture par le Bureau d'un appui à l'élaboration de stratégies nationales globales et de programmes ciblés dans les situations où les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer un rôle central sur des questions pressantes telles que le travail décent dans l'économie du soin et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
 - f) encourager les partenariats entre les réseaux de l'économie sociale et solidaire et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin que ces réseaux puissent bénéficier de services d'appui et de conseil qui favorisent leur développement et la résolution de problèmes sociaux et économiques;

- g) mener, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, des activités de renforcement des capacités qui visent à promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire et qui favorisent le développement des entités de cette économie de manière qu'elles gagnent en productivité et en résilience et qu'elles contribuent davantage au bien-être de la société;
- h) élaborer, à l'intention des services d'inspection du travail, des orientations et des activités de formation sur l'application effective de la législation du travail et des autres lois relatives au lieu de travail applicables à l'économie sociale et solidaire, de façon que des entités de cette économie ne soient pas créées ou utilisées pour se soustraire à la législation du travail ou utilisées pour établir des relations de travail déguisées;
- i) mieux intégrer l'économie sociale et solidaire dans les résultats, produits et indicateurs pertinents du programme et budget de l'OIT et examiner les moyens d'allouer davantage de ressources aux activités du Bureau portant sur l'économie sociale et solidaire;
- j) réactiver le mécanisme de coordination de la promotion de l'économie sociale et solidaire à l'échelle du Bureau, en particulier avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), en coopération étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- k) accroître son rôle de chef de file dans le domaine de l'économie sociale et solidaire pour faire progresser le travail décent et le développement durable, grâce à son action au sein du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire, et promouvoir la cohérence des politiques dans le système des Nations Unies, les institutions financières internationales et les autres institutions multilatérales, aux fins de l'intégration des normes internationales du travail dans les politiques macroéconomiques et industrielles favorables à l'emploi moyennant l'action mondiale sur l'économie sociale et solidaire;
- l) maintenir, intensifier et, si possible, élargir les partenariats touchant à l'économie sociale et solidaire, pour mieux coordonner les efforts en ce qui concerne les orientations stratégiques et les outils propres à renforcer et compléter les cadres et les accords existants.

Annexe. Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire

Conventions fondamentales

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales

Autres conventions techniques

- Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
- Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

— Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations

- Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944
- Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955
- Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955
- Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

Résolutions

- Résolution concernant la promotion d'entreprises durables, Conférence internationale du Travail, juin 2007
- Résolution concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, Conférence internationale du Travail, juin 2008

Déclarations

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019

Instruments des Nations Unies

- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990
- Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 2007



► Compte rendu des travaux 7B(Rev.1)

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 2 août 2022

Rapports de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Compte rendu des travaux ¹

Table des matières

	Page
Introduction	5
Déclarations liminaires	5
Point 1 proposé pour discussion	6
Point 2 proposé pour discussion	16
Interventions des organisations internationales non gouvernementales	24
Point 3 proposé pour discussion	24
Point 4 proposé pour discussion	31
Examen des amendements au projet de conclusions	38
Titre des conclusions	39
Point 1	39
Nouveau point à insérer après le point 1	39
Point 2	40
Point 3	42
Point 4	43

¹ La résolution soumise par la commission à la Conférence pour adoption est publiée dans le [rapport 7A](#).

Point 5	43
Titre de la partie II	43
Point 6	44
Point 7	47
Titre de la partie III	49
Point 8	49
Point 8 a).....	50
Point 8 b).....	52
Point 8 c).....	52
Points 8 d) à 8 i)	53
Point 9	54
Point 9 a).....	54
Point 9 b).....	57
Point 9 c).....	57
Point 9 d).....	58
Point 9 e).....	59
Points 9 f) et 9 g).....	60
Partie IV. Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux	60
Nouveau point proposé dans la partie IV	61
Point 10	61
Point 10 a)	62
Point 10 b)	63
Point 10 c).....	64
Point 10 d)	64
Point 10 e).....	65
Point 10 f)	66
Point 10 g)	66
Point 10 h)	67
Point 10 i).....	68
Point 10 j).....	69
Point 10 k).....	70
Point 10 l).....	70
Point 10 m)	71
Point 10 n)	71

Proposition de nouvel alinéa à insérer après le point 10 <i>n</i>).....	72
Point 11	74
Point 12	75
Point 13	76
Point 14	76
Partie V. Le rôle de l'OIT	76
Point 15	77
Annexe. Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire.....	79
Point 15	83
Point 16	83
Point 16 <i>a</i>)	84
Point 16 <i>b</i>)	86
Point 16 <i>c</i>).....	86
Point 16 <i>d</i>)	88
Point 16 <i>e</i>).....	88
Point 16 <i>f</i>)	88
Point 16 <i>g</i>)	89
Point 16 <i>h</i>)	90
Point 16 <i>i</i>).....	91
Point 16 <i>j</i>).....	91
Proposition de nouvel alinéa après l'alinéa <i>j</i>) du point 16.....	91
Point 16 <i>k</i>).....	92
Point 16 <i>l</i>).....	93
Point 16 <i>h</i>)	94
Deuxième nouveau point à insérer après le point 1	95
Point 3	96
Phrase introductive du point 10	96
Point 10 <i>g</i>)	97
Point 10 <i>j</i>).....	98
Proposition visant à insérer un nouvel alinéa après l'alinéa 10 <i>n</i>)	99
Annexe. Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire.....	99
Autres conventions techniques	100
Adoption du projet de conclusions.....	102

Adoption de la résolution.....	102
Observations finales	102

Introduction

1. En mars 2021, à sa 341^e session, le Conseil d'administration a inscrit une question relative au travail décent et à l'économie sociale et solidaire (ESS) à l'ordre du jour de la 110^e session (2022) de la Conférence internationale du Travail, en vue d'une discussion générale. La Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire a été instituée et a tenu sa première séance le 30 mai 2022.
2. La commission a constitué son bureau comme suit:

Président:	M. Adam Lee (membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique) élu à sa première séance
Vice-présidentes:	M ^{me} Aline Mbono (membre employeuse, Cameroun) et M ^{me} Toni Moore (membre travailleuse, Barbade) élues à sa première séance
Rapporteur:	M. Colin Jordan (membre gouvernemental, Barbade)
3. La commission a désigné un groupe de rédaction composé de huit membres gouvernementaux, huit membres employeurs et huit membres travailleurs.
4. La commission a tenu 12 séances.
5. La commission était saisie du rapport VI, intitulé *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire*, préparé par le Bureau international du Travail.

Déclarations liminaires

6. Le président insiste sur le lien qui existe entre le mandat de l'OIT et l'ESS qui fait passer la dignité humaine, la durabilité environnementale et le travail décent avant la quête légitime du profit. Une ESS forte est nécessaire à l'établissement de sociétés équilibrées, comme le préconise la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. L'ESS a gagné en importance ces vingt dernières années mais sa capacité à contribuer au travail décent s'est heurtée à de nombreux obstacles. Parmi ceux-ci, l'absence de définition universelle de l'ESS, de méthodes permettant de la mesurer et de moyens de la promouvoir pour un avenir du travail centré sur l'humain. Des mesures protectrices seront nécessaires pour éviter que des acteurs sans scrupules ne s'approprient l'ESS si on parvient à en exploiter tout le potentiel. Avec les répercussions qu'a eues la pandémie de COVID-19 notamment, des politiques fondées sur les droits et des données factuelles doivent être adoptées afin de promouvoir le travail décent et l'ESS.
7. Le représentant du Secrétaire général (M. Victor Van Vuuren) rappelle à la commission réunie pour cette discussion générale que c'est la première fois qu'un débat de haut niveau se tient au sein du système des Nations Unies sur l'ESS. L'OIT est bien placée pour contribuer à ce débat. Dès la création de l'Organisation, celle-ci a reconnu l'importance du secteur, par le biais de l'action qu'elle a menée pour les coopératives et la promotion des entreprises durables. Elle est en outre la seule organisation du système des Nations Unies à avoir en son sein une unité entièrement consacrée à l'ESS.

8. En 2013, le Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire (UNTFSSSE), qui compte plus de 30 membres et observateurs, a été co-institué et dirigé par l'OIT. Les conclusions de la commission seront essentielles pour favoriser une approche plus cohérente du système multilatéral pour promouvoir le travail décent et l'ESS pour un avenir du travail centré sur l'humain. Le rôle de l'ESS dans la création et la préservation des emplois au service des communautés est reconnu. L'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 a reconnu le rôle essentiel de l'ESS aux côtés des acteurs publics et privés. Les discussions au sein de la commission apporteront de nouvelles orientations quant à la voie à suivre et guideront le travail réalisé par le Bureau en vue de promouvoir et d'entretenir des partenariats avec les parties prenantes de l'ESS.
9. La représentante adjointe du Secrétaire général (M^{me} Simel Esim) présente le rapport intitulé *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire* et rappelle les recommandations et rapports antérieurs dans lesquels l'ESS était mentionnée. Le projet de définition universelle de l'ESS présenté pour discussion s'appuie sur un examen juridique de toutes les législations adoptées dans les États Membres concernant l'ESS. Cette définition est prête à l'emploi et elle se veut souple et propre à s'appliquer aux différents cas de figure dans différents contextes nationaux.

Point 1 proposé pour discussion

Conformément aux normes internationales du travail, quelle pourrait être une définition universelle de l'économie sociale et solidaire qui tienne compte de ses valeurs, de ses principes et de ses formes d'organisation?

10. La proposition de définition de l'ESS soumise pour discussion par le Bureau est la suivante:

L'économie sociale et solidaire (ESS) comprend les unités institutionnelles à vocation sociale ou d'intérêt public, qui mènent des activités économiques reposant sur la coopération volontaire, la gouvernance démocratique et participative et l'autonomie et l'indépendance, et dont les règles interdisent ou limitent la répartition des bénéfices. Les unités de l'économie sociale et solidaire peuvent être des coopératives, des associations, des mutuelles, des fondations, des entreprises sociales, des groupes d'entraide et d'autres unités fonctionnant selon les valeurs et principes de l'ESS, dans l'économie formelle ou l'économie informelle.

11. La vice-présidente employeuse insiste sur la nécessité de parvenir à un résultat équilibré au sein de la commission. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire de l'OIT), reconnaît l'ESS comme une des sources permettant au secteur privé de générer du travail décent et d'améliorer les niveaux de vie pour tous. L'ESS est un terme aux multiples facettes, englobant de nombreuses unités économiques différentes et dont la définition et les principes varient d'un pays à l'autre et en fonction du contexte. Définir l'ESS devrait contribuer à mieux comprendre ce que recouvre le terme et ainsi garantir un environnement favorable afin de compléter les travaux engagés par l'OIT pour promouvoir les entreprises durables. Une définition universelle de l'ESS devrait contribuer à la productivité et la croissance économique; à la création d'emplois et à l'entrepreneuriat; au développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie; à la formalisation ainsi qu'aux solutions innovantes afin de réinsérer les travailleurs inactifs sur le marché du travail; à l'égalité entre hommes et femmes, à l'autonomisation des femmes, à la diversité, ainsi qu'à une meilleure inclusion des groupes vulnérables.
12. Toutefois, la contribution de l'ESS d'un point de vue économique ne devrait pas être surestimée et il ne faudrait pas non plus considérer qu'il s'agit d'un phénomène largement répandu. Nous devons adopter une approche nuancée. Il ne faut pas présenter l'ESS comme opérant de

manière isolée du secteur privé ni suggérer que les entreprises opérant au sein de l'ESS ont des valeurs et des principes uniques qui ne sont pas partagés par le reste du secteur public ou du secteur privé. Il faudrait également veiller à ne pas créer une concurrence déloyale au détriment des entreprises traditionnelles, et en particulier des petites et moyennes entreprises (PME) et à ne pas imposer des charges supplémentaires aux employeurs qui devraient pouvoir déterminer librement la façon dont les entreprises traditionnelles et celles de l'ESS pourraient se compléter.

13. En l'absence de statistiques, il est difficile d'avoir une idée précise de la contribution de l'ESS à l'économie. De nombreuses législations réglementant l'ESS se réfèrent à des formes d'organisation spécifiques au contexte national. Parmi les entreprises opérant au sein de l'ESS, dans de nombreuses régions du monde, les coopératives constituent l'épine dorsale, et il convient de le reconnaître. Dans l'optique d'une définition universelle de l'ESS, la priorité doit être donnée aux éléments reconnus par tous et qui font la singularité de cette économie. Il ne faut pas aller à l'excès dans le détail ni généraliser. Selon les termes de la Déclaration du centenaire de l'OIT, l'ESS fait partie intégrante du secteur privé. Le fait que les entreprises opérant au sein de l'ESS font partie du secteur privé ne doit cependant pas occulter le fait que l'objectif principal de ces entreprises diffère en partie de celui des entreprises traditionnelles, dans la mesure où ces entreprises privilégient l'impact social à la maximisation des profits, alors que les entreprises traditionnelles cherchent à atteindre ces deux objectifs à la fois. De fait, la majorité des entreprises opérant au sein de l'ESS cherchent légitimement à faire du profit, et cette quête du profit est essentielle à leur pérennité, leur croissance et leur prospérité.
14. Deux caractéristiques essentielles manquent dans le rapport. La première est la nature locale des entreprises opérant au sein de l'ESS qui, dans la plupart des cas, sont créées au niveau local afin de résoudre des problèmes locaux y compris dans le monde rural. Cet ancrage local et la connaissance des enjeux locaux, reconnus notamment par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), peuvent représenter l'une des premières étapes vers la formalisation. La deuxième est la nécessité pour les entreprises opérant au sein de l'ESS d'être économiquement viables pour pouvoir croître et prospérer. Cela va de pair avec la nécessité d'opérer dans le cadre d'un environnement propice aux entreprises durables, car, tout comme les entreprises traditionnelles, les entreprises opérant au sein de l'ESS sont confrontées à des défis liés aux lacunes existantes notamment en matière de gouvernance. Les entreprises traditionnelles partagent un grand nombre de valeurs de l'ESS, plus particulièrement en matière de durabilité, de non-discrimination, de coopération et de responsabilité, notamment dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il convient également de reconnaître qu'il n'existe pas de contradiction systématique pour les entreprises de l'ESS entre le fait d'intensifier leur présence sur les marchés et de s'engager dans une transition vers de nouveaux modèles d'entreprises, et celui de rester alignées sur leurs principales valeurs. C'est pour cette raison que le groupe des employeurs s'oppose à la suggestion contenue dans le rapport selon laquelle les entreprises opérant dans le cadre de l'ESS ne seraient pas en mesure de conserver leurs valeurs fondamentales si elles étaient dans une recherche d'optimisation des profits. En cherchant à se diversifier pour opérer à plus grande échelle et ainsi rester économiquement viables à long terme, les entreprises de l'ESS renforceront au contraire l'impact et la portée de l'ESS.
15. La vice-présidente travailleuse rappelle que, conformément à l'article 12 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'OIT devrait prendre les toutes dispositions utiles pour consulter les «coopérateurs». La présente discussion devrait viser à clarifier l'évolution de l'ESS, le potentiel qu'elle offre et la réalité du phénomène. L'ESS et les syndicats ont des racines historiques communes, et leurs efforts visant à démocratiser l'économie et à tendre vers la

dignité humaine et la justice sociale s'inscrivent dans une longue tradition de collaboration et de soutien mutuel. Les valeurs et principes inhérents aux anciennes pratiques des peuples autochtones devraient également être pris en compte. Ces valeurs communes devraient guider les travaux de la commission.

16. Pour lutter contre les inégalités persistantes, la discussion doit être guidée par une approche fondée sur les droits qui met l'humain au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales. Le travail décent implique de donner la priorité à l'humain. L'ESS contribue également à atteindre les objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'objectif 8. La Déclaration du centenaire de l'OIT et la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) prônent l'une comme l'autre un monde du travail juste, inclusif et sûr. Il est temps aujourd'hui de s'atteler ensemble à étudier toutes les possibilités qu'offre l'ESS de fournir des emplois décents durables.
17. Trois instruments de l'OIT font expressément référence aux coopératives – la recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Un grand nombre d'autres normes internationales du travail, notamment les huit conventions fondamentales et les quatre conventions relatives à la gouvernance, présentent un intérêt pour les travaux de la commission.
18. Le groupe des travailleurs accueille avec intérêt le projet de définition proposé mais considère qu'il faudrait y intégrer les aspects suivants: la primauté de l'humain; la primauté des objectifs sociétaux ou collectifs sur le capital; la gouvernance démocratique; et le réinvestissement de la majeure partie des bénéfices dans l'unité économique à des fins de développement durable. Le groupe des travailleurs propose le projet de définition ci-après, qui s'inspire du libellé proposé par le Bureau:

L'économie sociale et solidaire (ESS) comprend les activités économiques des unités de l'ESS qui peuvent être des coopératives, des associations, des mutuelles, des fondations, des entreprises sociales, des groupes d'entraide et d'autres unités opérant dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle, selon les valeurs et principes de l'économie sociale et solidaire qui mettent en avant la primauté de l'humain et de la mission sociale sur le capital; la combinaison des intérêts des membres, des intérêts communs de la collectivité et de l'intérêt général; la coopération volontaire; la gouvernance démocratique et participative par les membres; l'autonomie et l'indépendance; des règles destinées à limiter la répartition des bénéfices découlant de l'activité économique aux fins de la rémunération des membres, et obligeant les entités à réinvestir les excédents dans le développement durable et la mission sociale, conformément à la vocation sociale qui est la leur, et à garantir des conditions de travail décentes. L'ESS contribue à la réalisation de la justice sociale en ce qu'elle reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

19. Le segment: «des règles destinées à limiter la répartition des bénéfices découlant de l'activité économique aux fins de la rémunération des membres» permet d'établir une distinction claire entre les entreprises de l'ESS et les entreprises de l'économie de marché qui visent à rémunérer le capital. Les entreprises de l'ESS redistribuent les richesses aux travailleurs. La définition proposée faciliterait également la transition des entreprises informelles de l'ESS vers l'économie formelle.

20. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, indique que la Türkiye, la Macédoine du Nord, la Serbie et l'Albanie, pays candidats, l'Islande et la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membres de l'Espace économique européen, et la Géorgie se rallient à sa déclaration. Les conclusions de la première discussion générale sur l'ESS constitueront un point de référence important pour l'ensemble du système multilatéral. En 2021, la Commission européenne a adopté un nouveau plan d'action sur l'économie sociale, qui s'appuie sur l'accumulation d'expériences variées des États membres, et proposé des mesures concrètes pour mobiliser tout le potentiel de l'économie sociale. L'objectif du plan d'action est de renforcer l'investissement social, d'aider les acteurs de l'économie sociale, y compris les entreprises sociales, à démarrer, à se développer, à innover et à créer des emplois. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la nécessité de mettre en place un modèle économique juste, durable et résilient.
21. Le projet de définition de l'ESS proposé par le Bureau constitue un bon point de départ pour la discussion. Toute définition globale devrait servir de cadre, en tenant compte des différentes traditions culturelles, historiques, juridiques et administratives en matière d'ESS, et devrait être comprise comme étant de nature conceptuelle ou opérationnelle, étant donné que les définitions nationales, infranationales et locales peuvent varier. Si les entités et les organisations de l'ESS partagent des similitudes avec d'autres unités économiques, la combinaison des principes et des valeurs qui sous-tendent la création d'unités de l'ESS est indissolublement liée à leur fonctionnement et à leur objet et elle les distingue, principalement en donnant la priorité aux objectifs sociétaux plutôt qu'à la maximisation des profits. L'ESS offre des solutions concrètes et innovantes aux principaux défis actuels, à savoir: permettre des transitions écologiques et numériques équitables, renforcer la capacité de réponse aux crises et favoriser un développement économique inclusif et durable. L'ESS contribue également à l'innovation sociale et à l'inclusion sociale à tous les niveaux, notamment en intégrant les groupes marginalisés sur le marché du travail et dans la société dans son ensemble, ainsi qu'en améliorant l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, le potentiel de l'ESS n'a pas encore été pleinement exploité. Les conclusions de cette commission peuvent soutenir le développement de l'économie sociale et favoriser la prise de conscience et la reconnaissance plus large de son pouvoir de transformation économique et sociale.
22. Le membre gouvernemental du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, espère que la discussion donnera des orientations aux mandants sur les moyens de promouvoir un environnement propice à l'ESS et qu'elle permettra de clarifier la contribution de ce secteur à la formalisation de l'économie informelle. La discussion sera aussi l'occasion d'évaluer l'application des recommandations nos 193, 204 et 205. La définition de l'ESS devrait tenir compte des valeurs, des principes et des formes d'organisation des différentes régions. La discussion devrait être axée sur les aspects qui ne sont pas couverts par la définition proposée. Toute définition devrait être suffisamment large pour que les autres unités économiques ne soient pas laissées de côté. Il convient de déterminer le moyen d'inclure dans la définition des concepts existant de longue date, tels que celui de coopérative. Il faut aussi tenir compte dans la définition des contextes nationaux.
23. Même si l'ESS a évolué, il reste d'immenses défis à relever. Dans certaines régions, les PME qui étaient considérées comme la voie royale vers la formalisation ont été contraintes de passer dans l'informalité à cause des difficultés qu'elles rencontraient sur le plan économique, ce qui a réduit leurs possibilités de créer des emplois décents et d'élever les niveaux de vie. Les cadres juridique et politique doivent être accordés et adaptés pour correspondre aux pratiques en matière d'ESS. Les principes et valeurs de l'ESS devraient être intégrés dans les politiques et

plans à court, moyen et long terme. L'appui apporté par le BIT à ses mandants pourrait consister à renforcer les cadres institutionnels et les capacités des États Membres à faire face aux nouveaux enjeux de l'ESS.

24. Le membre gouvernemental de l'Algérie fait observer que la discussion de la commission fait partie de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT. Le monde est dans la tourmente. À la crise économique des années deux mille est venue s'ajouter la crise sanitaire qui a eu des répercussions majeures sur l'économie mondiale impliquant de graves conséquences pour la croissance et l'emploi. Des millions de personnes ont perdu leur emploi. L'ESS peut être un moyen de sortir les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle. L'Algérie travaille actuellement à l'élaboration d'une politique sociale ciblant les personnes défavorisées. En effet, la solidarité et l'entraide sont des principes ancrés dans la culture, les pratiques et les coutumes des populations locales. En 2015, un programme d'aide en faveur de la jeunesse et de l'emploi, cofinancé par l'UE, a été mis en œuvre. Une charte de l'ESS a été rédigée afin d'aider les acteurs publics et privés à adopter une nouvelle façon de comprendre les structures sociales et économiques. Un projet de coopération portant sur l'économie sociale au service de l'inclusion économique des jeunes et l'innovation sociale a été mis en œuvre en 2020-2022 par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), en vue d'améliorer l'employabilité des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables.
25. Le membre gouvernemental de l'Argentine fait observer que la communauté internationale a davantage conscience de l'importance de l'ESS dans le monde du travail, et en particulier de la contribution que ce secteur a apportée pendant la pandémie de COVID-19. En Argentine, 70 pour cent de la population participe d'une manière ou d'une autre à une activité associative, ce qui explique l'importance toute particulière de l'ESS pour le pays. Le projet de définition proposé par le Bureau doit être précisé. En particulier le segment suivant: «dont les règles interdisent ou limitent la répartition des bénéfices», devrait être remplacé par «sur des règles qui orientent l'utilisation des excédents en se fondant sur la primauté de l'humain et du travail sur le capital». La notion d'«assistance mutuelle» devrait également être ajoutée dans la définition, étant donné le lien qui existe entre les structures coopératives et le principe de mutualité dans l'économie sociale, dans les domaines de la finance, de l'assurance et de la santé, entre autres. L'orateur propose une définition de l'ESS libellée comme suit:

L'économie sociale et solidaire (ESS) comprend les unités institutionnelles à vocation sociale ou d'intérêt public, qui mènent des activités économiques reposant sur la coopération volontaire, l'assistance mutuelle, la gouvernance démocratique et participative et l'autonomie et l'indépendance, et sur des règles qui orientent l'utilisation des excédents en se fondant sur la primauté de l'humain et du travail sur le capital. Les unités de l'économie sociale et solidaire peuvent être des coopératives, des associations, des mutuelles, des fondations, des entreprises sociales, des groupes d'entraide et d'autres unités fonctionnant selon les valeurs et principes de l'économie sociale et solidaire dans tous les secteurs de l'économie, et qui facilitent la formalisation et sont génératrices de droits.
26. La membre gouvernementale de l'Indonésie convient que l'ESS peut aider à créer des emplois décents et productifs et à élever les niveaux de vie. La pandémie de COVID-19 a creusé les déficits de travail décent, augmenté la pauvreté et accentué les inégalités. L'OIT doit renforcer ses partenariats avec les acteurs de l'ESS et promouvoir ce secteur afin de soutenir la relance et de réaliser les ODD. Dans la définition de l'ESS, il est important de tenir compte à la fois des sujets et des principes. Les sujets doivent être les personnes, et l'accent devra être mis en particulier sur les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les autres groupes en situation défavorable. Quant aux principes qui sous-tendent l'ESS, ce sont l'égalité, la solidarité, la mutualité, le partage et le partenariat. Le gouvernement de l'Indonésie examine actuellement des propositions visant à faire de l'ESS une unité économique institutionnelle. Elles incluent des

mesures volontaristes propres à créer un environnement qui y soit favorable, grâce à des échanges avec la population en vue de stimuler le dialogue social. Les gouvernements devraient élaborer des politiques visant à faciliter l'accès des coopératives aux financements, aux marchés et aux technologies, ainsi qu'à la recherche et à l'innovation. Le gouvernement de l'Indonésie souhaite une collaboration renforcée avec l'OIT afin que les États Membres puissent partager leurs expériences et les enseignements qu'ils ont tirés de la promotion de l'ESS. Les ressources humaines étant un élément central de l'ESS, l'OIT devrait aider les gouvernements à mettre en place des formations professionnelles et continues pour l'ESS. Des mesures devraient être prises pour favoriser les partenariats entre les entreprises de l'ESS et d'autres acteurs, y compris les entreprises des secteurs public et privé et les syndicats. Les entreprises de l'ESS devraient être encouragées à exploiter tout leur potentiel en matière de création d'emplois décents.

27. Le membre gouvernemental du Japon fait observer que l'ESS a joué un rôle important dans la promotion du travail décent dans de nombreux pays, en particulier dans l'amélioration du bien-être social. Les organisations à but non lucratif qui s'emploient activement à remplir différentes missions sociales ou d'intérêt général jouent un rôle important dans des domaines qui ne pourraient pas être couverts de manière adéquate par l'État ou les entreprises privées à but lucratif. Au Japon, les organisations à but non lucratif reposant sur le volontariat et la mutualisation telles que les «coopératives de consommateurs» remplissent une fonction essentielle en répondant aux besoins d'une grande diversité de citoyens. En 2020, une loi sur les coopératives de travailleurs a été adoptée afin de doter ces entités d'un statut juridique. Les coopératives de travailleurs fonctionnent selon le principe suivant: les membres investissent dans une coopérative, dont les activités sont gérées démocratiquement par lesdits membres, qui sont eux-mêmes employés de la coopérative. La discussion sur l'ESS devrait tenir compte des contextes et des situations de chaque pays.
28. Le membre gouvernemental de la Colombie reconnaît que l'ESS joue un rôle dans la création d'emplois et la fourniture de services aux membres, aux utilisateurs et aux communautés, comme cela a été le cas pendant la pandémie de COVID-19. Le modèle économique de l'ESS en Colombie favorise l'inclusion, la durabilité et la résilience. Des lois conformes aux valeurs et aux principes de l'ESS ont été adoptées. Elles s'appliquent directement à plus de 6 millions de Colombiens et bénéficient à 50 pour cent de la population. L'Unité administrative spéciale pour les organisations de solidarité (UAEOS) est chargée de concevoir et de mettre en œuvre des plans, des programmes et des projets pour la promotion, le développement et le renforcement des unités de l'ESS. Dans le cadre du processus de réconciliation qui a suivi les années de conflit en Colombie, plusieurs grandes initiatives ont été engagées, parmi lesquelles figurait la mise en œuvre de différents plans nationaux qui ont permis à tous les Colombiens de bénéficier de davantage de possibilités et d'une plus grande équité. Sous l'égide du ministère du Travail, l'UAEOS a travaillé en coordination avec la société civile à l'élaboration d'une proposition fondée sur l'ESS qui est devenue le Plan national de promotion de la solidarité rurale et de l'économie coopérative (PLANFES). Dans le cadre de ce plan, plus de 8 000 personnes «réincorporées» ont été formées et 43 organisations de l'économie solidaire ont vu le jour, ce qui a permis de créer des emplois décents et de favoriser le développement social au sein des communautés. Il a été fait une lecture attentive des recommandations de l'OIT. La recommandation n° 193, en particulier, a été importante pour l'élaboration des instruments de politique publique en vigueur qui reconnaissent l'importance des moyens à mettre en œuvre pour parvenir à une société plus juste et plus inclusive au sein de laquelle l'humain, ses valeurs et ses droits primeront sur l'économie.

29. Le membre gouvernemental du Mexique indique que son gouvernement voit l'ESS comme un ensemble d'initiatives socio-économiques et culturelles fondées sur le travail collaboratif de personnes individuelles et la propriété collective des biens, gouvernées démocratiquement et autogérées. L'ESS vise à créer des relations de solidarité et de confiance, à démocratiser les relations du travail, à renforcer l'esprit de solidarité et la participation au sein des communautés et à consolider les processus d'intégration de la production, de consommation, de distribution, d'épargne et de crédit pour répondre aux besoins des acteurs concernés. Un des aspects clés de l'ESS réside dans l'équilibre entre les résultats économiques et les objectifs sociaux, le bien-être de toutes les personnes étant prioritaire. Les entreprises de l'ESS doivent être rentables et économiquement viables, et en même temps respecter pleinement les droits des travailleurs. La définition proposée dans le rapport constitue un bon point de départ pour la discussion.
30. La membre gouvernementale du Canada fait observer que l'ESS est un facteur clé de l'innovation sociale et de la croissance inclusive, et qu'elle est largement répandue au Canada, aux niveaux des provinces, des régions et des villes. L'économie sociale du Québec représente plus de 7 000 organisations détenues ou gérées collectivement qui génèrent près de 40 milliards de dollars canadiens de revenus et fournissent 215 000 emplois. Les peuples autochtones jouent un rôle important dans l'économie sociale du Canada qui est ancrée dans les droits, les valeurs et les traditions et coutumes culturelles des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Au Canada, l'économie des peuples autochtones, bien que distincte de l'économie sociale, défend des valeurs qui s'en approchent. Le Programme de préparation à l'investissement et le Fonds de finance sociale de la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale promeuvent l'ESS en s'appuyant sur ce qui se fait déjà dans tous les secteurs et régions du Canada. Les répercussions de la pandémie de COVID-19 ont accentué les inégalités entre hommes et femmes. Le monde a besoin de solutions novatrices pour que les femmes puissent accéder à des emplois de qualité, bien rémunérés et décents et que la croissance soit plus inclusive. Le gouvernement reconnaît le rôle important joué par les femmes au sein de l'ESS et a conscience que l'ESS pourrait faire progresser l'égalité entre hommes et femmes. Pourtant, les femmes qui travaillent dans certains secteurs comme celui du soin et des services à la personne touchent encore bien souvent un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins et sont toujours confrontées à d'autres obstacles. Il est essentiel d'aborder la question des soins et services à la personne rémunérés et non rémunérés si l'on veut atteindre l'égalité femmes-hommes, favoriser l'autonomisation des femmes et des filles, promouvoir une croissance économique inclusive et réaliser de nombreux ODD. L'approche adoptée par le Canada à propos de la question des soins et services à la personne non rémunérés qu'assument les femmes et les filles dans le monde entier est résolument féministe. Il est important d'adopter une approche inclusive pour élaborer une définition universelle de l'ESS, compte tenu de la diversité des organisations de l'économie sociale et des différents contextes juridiques et réglementaires dans les États Membres. Une définition universelle devrait être suffisamment large pour couvrir les différents acteurs de l'économie sociale du Canada et les différents écosystèmes régionaux. Une approche fondée sur les valeurs et les principes offrirait le cadre le plus adapté pour une définition inclusive et cadrerait bien avec les récents travaux menés dans le cadre du programme Développement économique et création locale d'emplois de l'OCDE en vue de définir les principes fondamentaux de l'économie sociale.
31. La membre gouvernementale de la Namibie souligne que le taux de chômage est très élevé en Namibie en particulier chez les jeunes et que l'informalité est en hausse. Le raisonnement du gouvernement actuel a été de conseiller aux jeunes de créer leur propre emploi, ce qui a engendré un modèle individualiste fondé sur le profit. Il existe cependant de nombreuses possibilités de développement inclusif reposant sur la mutualité, la coopération et la solidarité humaine, et l'ESS pourrait être un vecteur majeur de création d'emplois pour les jeunes, les

femmes et les communautés vulnérables. Les valeurs de l'ESS pourraient mobiliser l'ingéniosité et l'énergie des jeunes et décupler leur soif d'innovation. Cela répond également au désir des jeunes d'exercer un contrôle démocratique et transparent sur leurs moyens de subsistance et d'en finir avec les systèmes corrompus. Le gouvernement prévoit que les coopératives pourront réunir plusieurs maillons de la chaîne agricole et de la chaîne de valeur, et différentes compétences, et intégrer les valeurs traditionnelles des communautés et des villages.

32. La membre gouvernementale de la Türkiye souligne le rôle important joué par les unités de l'ESS dans la lutte contre la pauvreté, l'amélioration des moyens de subsistance et la création d'emplois. Pour progresser vers le développement durable, les décideurs politiques doivent pouvoir s'appuyer sur une définition d'un modèle d'ESS. Bien que différentes définitions aient été proposées, beaucoup de ces nouveaux modèles de solidarité économique visent à apporter un soutien aux groupes défavorisés de la société, en particulier les personnes menacées d'exclusion sociale. Les coopératives de femmes sont particulièrement importantes. La Türkiye en compte plus de 200 qui s'emploient à lutter contre la pauvreté et à promouvoir l'autonomisation des femmes. On dénombre en Türkiye plus de 53 000 coopératives, quelque 105 000 associations et 4 800 fondations – soit un total de 16 millions de membres – et environ 1 800 entreprises sociales. Les coopératives et les associations ont toujours joué un rôle complémentaire majeur dans le développement socio-économique de la Türkiye. L'ESS présente des avantages considérables dans le contexte du développement durable, en particulier en cette période postpandémie. La souplesse des structures de l'ESS pourrait faciliter l'accès des personnes aux entreprises sociales. Les unités de l'ESS pourraient atteindre les personnes vivant dans les régions les plus isolées, en particulier si elles ont l'appui des gouvernements. Les personnes exposées à la pauvreté tireraient profit des activités de sensibilisation menées par les gouvernements et les partenaires sociaux sur les pratiques de l'ESS et sur le type d'aide à la création de revenus que peut apporter le secteur. L'OIT devrait poursuivre ses travaux de recherche sur les modèles et les pratiques de l'ESS dans les différentes régions du monde et mettre les informations obtenues à la disposition des États Membres.
33. Le membre gouvernemental de la Barbade dit que l'instabilité de la situation mondiale actuelle, accentuée encore par le changement climatique, fait que la discussion sur l'ESS arrive à point nommé. Le tissu social s'effrite et les secteurs du soin, de la santé et de l'éducation sont mis à rude épreuve, comme d'autres secteurs de l'économie. Il y a une place de plus en plus grande pour des unités institutionnelles qui sont fondées sur des valeurs autres que celles des entreprises orientées vers le profit, et qui sont plus animées par un objectif de justice sociale que par leur bilan comptable. Dans la définition de l'ESS, il convient de mettre l'accent sur les personnes. À la Barbade, le gouvernement a créé un portefeuille ministériel chargé du «tiers secteur économique» pour bien prendre en compte les différences fondamentales qui existent entre les unités de l'ESS et les autres unités économiques. Les unités de l'ESS sont particulièrement importantes pour les États de plus petite taille dont le système économique est moins résilient et les structures sociales moins solides. Le gouvernement de la Barbade appuie le projet de définition de l'OIT et est largement favorable à la proposition du groupe des travailleurs selon laquelle les unités de l'ESS tendent principalement à améliorer le sort des personnes.
34. Le membre gouvernemental du Zimbabwe fait observer que les origines de la solidarité sociale au Zimbabwe remontent à l'époque précoloniale, où les communautés se regroupaient pour le bien commun dans le cadre de mécanismes appelés «nhibe» ou «zunde raMambo». Plus récemment, le principe de «mushandirapamwe» – qui consiste à œuvrer pour une cause commune – a préfiguré la création de coopératives par la mise en commun de ressources limitées en vue de créer des entreprises communautaires. Au Zimbabwe aujourd'hui, l'ESS a

pris la forme de fonds de crédits renouvelables, d'organisations d'entraide, d'organisations bénévoles privées, de fondations, de fonds, de fiducies, d'entreprises sociales, etc. Ces structures emploient une majorité de femmes, de jeunes et de personnes en situation de handicap, promouvant ainsi le développement inclusif, sans laissés-pour-compte.

35. La membre gouvernementale du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord explique que 22 pour cent des entreprises sociales opèrent dans les régions les plus démunies du Royaume-Uni, et que 85 pour cent d'entre elles interviennent auprès des populations défavorisées. En 2015, le gouvernement a créé Access, qui octroie des subventions visant à faciliter le recours à d'autres instruments financiers comme les prêts ou les crédits. Access cible principalement le marché du financement mixte, dans lequel les dons ou les subventions sont octroyés parallèlement à des investissements sociaux, ce qui rend ces investissements moins risqués et moins coûteux. L'aide financière accordée dans le cadre de ce programme est allée principalement à de PME. Le Royaume-Uni a investi 150 millions de livres dans des organisations caritatives et des entreprises sociales qui viennent en aide aux jeunes dont l'emploi est menacé et, pendant la crise sanitaire, il a débloqué 750 millions de livres au profit de plus de 14 000 organisations caritatives et entreprises sociales. Il est essentiel de soutenir un développement durable ne laissant personne de côté.
36. Le membre gouvernemental de la Belgique fait observer que les crises sanitaires et climatiques et les conflits des dernières années ont conduit à chercher des solutions durables. La Belgique se félicite de ce que les efforts qu'elle a entrepris en ce sens ont été reconnus dans le rapport de l'OIT. La Belgique dispose d'un vaste cadre légal relatif à l'ESS et se réjouit de pouvoir partager son expertise en la matière. La capacité de l'économie sociale à promouvoir l'entrepreneuriat en même temps que la gouvernance démocratique et participative lui permet de jouer un rôle dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et dans la transformation vers une économie verte durable et inclusive, comme formulée dans le Pacte vert pour l'Europe de l'UE. C'est par le dialogue social et la promotion des valeurs d'égalité et de dignité qu'on créera un environnement de travail décent et durable. Et c'est par la mise en œuvre d'une politique fondée sur l'intégrité des sociétés que l'on assurera leur durabilité.
37. La membre gouvernementale de la Suisse dit que la Suisse ne dispose pas d'une définition officielle de l'ESS mais qu'elle est consciente de l'importance de ce secteur. Sa définition devrait être en accord avec les normes internationales du travail et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Elle devrait pouvoir englober non seulement les entreprises du secteur privé, mais aussi les autres formes d'unités institutionnelles, telles que les associations.
38. Le membre gouvernemental du Kenya, énumérant les normes internationales du travail qui traitent de l'ESS, fait remarquer que l'importance que l'OIT accorde à l'ESS ne date pas d'hier. En Afrique, les principes inhérents à l'ESS que sont l'égalité, l'équité, la justice, la non-discrimination et la responsabilité partagée président depuis longtemps à des formes d'organisation traditionnelles, telles que les «chamas» – associations d'entraide ayant des objectifs communs– ou les «jua kali» – groupements économiques informels des métiers de l'art, de l'artisanat et du commerce. Des coopératives existent dans l'agriculture et ont contribué à relever le niveau de vie des communautés. Les entreprises sociales ont connu un essor considérable au Kenya au cours des dernières années, et elles contribuent grandement à l'activité économique et à l'emploi. Cependant, faute de définition commune de l'ESS et de cadre politique et juridique, l'ESS n'apparaît pas dans les statistiques nationales et n'est pas documentée. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient être révisés de telle sorte qu'ils puissent à l'avenir jouer un rôle déterminant dans la promotion de mesures d'appui à l'ESS, parmi lesquelles l'élaboration d'une définition universelle, la

fourniture d'orientations stratégiques pour les États Membres, le renforcement de leurs capacités en matière de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et la détermination précise des rôles du gouvernement, des partenaires sociaux et des autres acteurs dans la promotion de l'ESS.

39. Le membre gouvernemental du Bangladesh dit que la crise sanitaire a mis en évidence les inégalités dans le monde. En prônant l'inclusivité, l'équité et la solidarité, l'ESS contribuera à corriger les déséquilibres. Il est indispensable d'adopter une définition équilibrée en s'inspirant de la Déclaration du centenaire. Une telle définition devrait faire référence aux conditions de travail des personnes travaillant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales pour chercher à les améliorer. Pour élaborer la définition, il faudra tenir compte de la situation propre à chaque pays et des divergences de vues entre les pays. La définition proposée par l'OIT sera une bonne base de discussion.
40. La membre gouvernementale du Ghana insiste sur l'importance de l'ESS dont le renforcement favorisera la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Des coopératives ont été créées au Ghana dès 1928, mais la législation encadrant ce secteur date des années quarante et soixante, et elle doit être révisée.
41. La membre gouvernementale des États-Unis d'Amérique dit que la discussion générale est tout à fait pertinente car l'ESS peut aider à relancer l'économie après la pandémie et à promouvoir l'inclusion des groupes défavorisés et marginalisés. Le gouvernement des États-Unis salue la volonté de parvenir à une définition universelle de l'ESS, faute de quoi les politiques nationales n'accorderont pas suffisamment de poids à cette question et la collecte de statistiques fiables et comparables au niveau international ne sera pas possible.
42. La vice-présidente employeuse convient de la nécessité d'arrêter une définition qui prenne en compte la diversité de l'ESS et ses particularités nationales, régionales et locales. Il est essentiel que l'ESS se compose d'unités économiquement viables et durables. Ces unités ne sont pas les seules à œuvrer en faveur de la communauté. Le groupe des employeurs ne peut accepter l'idée qui consisterait à interdire la répartition des bénéfices aux contributeurs. Les entreprises de l'économie de marché visent aussi un objectif social en même temps que la recherche du profit. Elles servent également la communauté et créent des emplois décents. La Déclaration du centenaire appelle l'OIT à appuyer le rôle du secteur privé, dont l'ESS fait partie, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie. L'oratrice rappelle enfin que certaines entreprises de l'ESS, notamment les coopératives, ont des liens avec des organisations d'employeurs ou en sont membres. La commission aura atteint un résultat ambitieux si elle parvient à définir un cadre qui permette à l'ESS d'encourager l'inclusion, de créer des emplois, de soutenir les personnes vulnérables et de créer des entreprises viables et durables.
43. La vice-présidente travailleuse note que son homologue employeuse a intégré l'ESS dans le secteur privé. Elle souhaiterait éviter le débat sur la question de savoir à quel sous-ensemble de l'économie appartient l'ESS. Le rapport montre que l'ESS repose sur des valeurs et dépasse les dichotomies traditionnelles. La discussion devra mettre l'accent sur la nature singulière de l'ESS pour qu'il soit possible de définir des cadres stratégiques qui en tiennent compte. L'article 7 (2) de la recommandation n° 193 fournit des orientations à cet égard:

Les coopératives devraient bénéficier de conditions conformes à la législation et à la pratique nationales, qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres formes d'entreprise et d'organisation sociale. Les gouvernements devraient prendre, s'il y a lieu, des mesures d'appui en faveur des activités des coopératives qui concernent certains objectifs

des politiques sociales et publiques tels que la promotion de l'emploi ou la mise en œuvre d'activités qui s'adressent aux groupes ou régions défavorisés.

44. Pour définir des règles du jeu équitables, il ne faut pas raisonner uniquement en termes de marché; il faut tenir compte également des aspects sociaux et environnementaux et de la possibilité que l'ESS constitue une passerelle vers la formalisation de l'économie. La primauté de l'humain sur le profit est une différence fondamentale qui, associée à un ensemble de valeurs propres, distingue l'ESS des autres secteurs de l'économie. De nombreux gouvernements ont présenté l'expérience qu'ils ont de l'ESS dans leur pays respectif, et tous ont insisté sur la valeur sociale de l'ESS, et sur sa capacité de générer des emplois inclusifs et d'appuyer la justice environnementale.

Point 2 proposé pour discussion

Quels sont les principaux défis et opportunités de l'économie sociale et solidaire pour faire progresser le travail décent et le développement durable, pour favoriser une croissance économique durable et pour rendre les économies et les sociétés plus inclusives et plus durables? Comment l'économie sociale et solidaire peut-elle contribuer davantage au travail décent, au plein emploi, productif et librement choisi, et à l'amélioration du niveau de vie pour tous?

45. La vice-présidente travailleuse dit que le contrat social a été rompu. Un nouveau contrat doit être établi, qui accorde la même importance à la croissance économique et à la protection sociale. L'accent devrait être mis sur l'égalité, la solidarité et la convergence vers le haut. Depuis la crise asiatique de 1997 et la crise économique mondiale de 2008, les exemples de reprises d'entreprises en faillite par les travailleurs, qui ont relancé la production en s'appuyant sur ces valeurs, sont pléthore. Il ressort d'expériences récentes que l'ESS est une solution d'avenir pour le numérique. L'ESS pourra aider des millions de travailleurs à passer de l'économie informelle à l'économie formelle. Elle est aussi une source de création d'emplois. L'égalité entre hommes et femmes pourra être encouragée grâce à la pleine participation des femmes dans l'ESS. Le rôle de la négociation collective est fondamental: comme les membres des coopératives en sont également les employés, ce sont les mêmes personnes qui sont habilitées à prendre des décisions pour le bien à la fois de la coopérative et de la main-d'œuvre. Un des problèmes auquel il faudra s'attaquer est le phénomène des fausses coopératives et autres pseudo-coopératives, créées dans le but de contourner la législation du travail et vider de son sens la relation de travail. De telles structures sont mises en place par des entrepreneurs sans scrupules qui enregistrent leur entreprise en tant que coopérative, sans pour autant adhérer aux valeurs et principes des coopératives. Le dialogue social est essentiel pour trouver des moyens d'isoler les fausses coopératives et de promouvoir les vraies unités de l'ESS. Toutefois, il est fréquent que les entreprises de l'ESS ne soient pas organisées ni enregistrées et, partant, pas en mesure de prendre part au dialogue social aux niveaux local, sectoriel ou national. L'ESS peut contribuer à transformer les économies et à promouvoir la justice sociale et environnementale et le travail décent, mais elle se heurte au fait qu'on ne reconnaisse pas certaines caractéristiques qui lui sont propres et qui font qu'elle a besoin d'incitations financières et d'un traitement préférentiel en raison de sa vocation à visée sociale. L'ESS a besoin du soutien des pouvoirs publics qui doivent lui offrir un environnement favorable assorti d'un cadre réglementaire. Ainsi, les unités de l'ESS qui offrent des services relevant du service public, dans les domaines de l'énergie, du soin, des services sociaux et de la collecte des déchets, devraient être intégrées au système public et bénéficier d'un financement adéquat et d'un cadre normatif protecteur. Les unités de l'ESS ne devraient pas être vues comme une solution de repli censée compenser un modèle d'inclusion défaillant. De

nombreuses initiatives prises par ces unités ont vu le jour pour combler un vide laissé par l'État. Intégrer ces unités contribuera à les faire sortir de la précarité en créant un partenariat entre les services publics et la communauté. L'apprentissage tout au long de la vie devra faire partie intégrante de l'ESS et s'accompagner d'une reconnaissance des compétences et de la valeur à attribuer à des pratiques qui n'ont pas de valeur marchande.

46. La vice-présidente employeuse dit que, lorsqu'il s'agit d'évaluer la manière dont l'ESS peut contribuer au travail décent, au développement durable et à la croissance économique, il est essentiel de garantir un environnement favorable à l'ESS qui complète le travail de l'OIT en encourageant les entreprises durables, tout comme il est essentiel de reconnaître que les entreprises de l'ESS ne fonctionnent pas de manière isolée. Celles-ci partagent la plupart des défis qui touchent les entreprises traditionnelles. Elles peuvent contribuer davantage au travail décent si nous fournissons un cadre leur permettant d'agir en tant que levier pour favoriser la productivité et la croissance économique, la création d'emplois et l'entrepreneuriat, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, la formalisation, la réinsertion professionnelle de la main-d'œuvre inactive, l'égalité de genre et la diversité, ainsi qu'une meilleure inclusion des groupes vulnérables. Les entreprises de l'ESS partagent de nombreuses caractéristiques et valeurs avec les entreprises traditionnelles, notamment les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), et elles rencontrent également des défis similaires en matière de gouvernance. Ces difficultés, telles que l'absence d'un environnement favorable aux entreprises durables, les niveaux élevés d'informalité, l'incertitude juridique, la faiblesse de l'état de droit, les obstacles à l'accès au crédit, les difficultés de mise en œuvre, la corruption et la bureaucratie excessive entravent le développement et la croissance de l'ESS. La déficience du milieu des affaires est un problème systémique qui affecte toutes les entreprises de la même manière. Ces problèmes ne peuvent être résolus que par l'action de l'État au niveau national.
47. Un défi supplémentaire touchant l'ensemble des entreprises concerne les faillites. Dans certains cas spécifiques de faillite d'entreprise, la transition vers un accès des travailleurs à la propriété peut contribuer à la préservation des emplois mais ne saurait être considérée comme la solution miracle. Ces faillites découlent le plus souvent de l'absence d'un environnement favorable aux entreprises durables, et notamment d'un accompagnement porteur sur les premières années d'existence de l'entreprise. Un environnement des affaires favorable aux entreprises, y compris aux entreprises de l'ESS, est également important pour lutter contre l'informalité. Nous devons aborder la question de l'économie informelle et ses causes sous-jacentes, conformément à la recommandation n° 204 et aux orientations connexes de l'OIT. Les entreprises de l'ESS doivent aspirer à être économiquement viables et durables, et elles doivent rester indépendantes de l'État. Celui-ci ne doit pas menacer l'autonomie des organisations de l'ESS ni créer un traitement ou une concurrence déloyale qui serait préjudiciable aux autres entreprises, par l'octroi de subventions gouvernementales par exemple. Ces subventions étant généralement insuffisantes, non seulement elles ne créent pas d'incitation à la transition vers la formalisation mais au contraire accroissent le niveau d'informalité et les risques associés.
48. En diversifiant leurs activités et en améliorant leurs processus, leurs services et leurs produits, les entreprises de l'ESS opérant à différents stades des chaînes d'approvisionnement peuvent contribuer à la création d'emplois directs et indirects, notamment pour les jeunes. Une ESS dynamique peut également favoriser le développement de l'entrepreneuriat. En évoluant au sein du marché, en adaptant leur modèle d'entreprise, en se diversifiant et en opérant à plus grande échelle, les entreprises de l'ESS peuvent ainsi bénéficier d'opportunités de croissance et de prospérité, tout en préservant leurs valeurs fondamentales. Elles peuvent également

jouer un rôle central dans l'amélioration de la productivité et *in fine* de la compétitivité des entreprises en générant des économies d'échelle et de nouvelles opportunités de développement. Comme l'a suggéré le Directeur général du BIT dans son discours d'ouverture de cette session de la Conférence, les organisations de l'ESS devraient être «reconnues en tant qu'entreprises compétitives à part entière».

49. Les entreprises de l'ESS peuvent aussi constituer un levier important et opportun pour accélérer la formalisation. Cette transition peut être facilitée par d'autres mesures pertinentes, telles que: i) la mise en œuvre de politiques publiques intégrées visant à promouvoir des programmes qui lient la croissance de la productivité à l'éducation, au développement des compétences professionnelles et à la formation complémentaire des ouvriers, des employés et des chômeurs; ii) la création d'incitations efficaces à la formalisation en éliminant les exigences en matière de capital de départ pour les micro et petites entreprises; iii) la réduction des formalités administratives pour les entreprises et les coûts associés, l'élimination de la paperasserie et la recherche de systèmes de guichet unique. Une action prioritaire est en outre nécessaire pour s'attaquer d'urgence aux causes profondes de l'informalité: absence de reconnaissance juridique de la personne, de la propriété privée, de l'activité commerciale, et absence de statut juridique devant les tribunaux. L'ESS peut aider à réduire l'informalité, cependant, il incombe à l'État de fournir cette reconnaissance légale ou un cadre approprié.
50. Les entreprises de l'ESS peuvent jouer un rôle important dans le développement des compétences, en investissant dans la formation et dans l'amélioration des compétences, du savoir-faire, des processus et des outils. L'évolution rapide des technologies, de la démographie, de la mondialisation et des changements climatiques affecte le monde du travail. Ces changements offrent de grandes opportunités, mais exercent aussi une pression sur toutes les entreprises, qu'elles appartiennent ou non à l'ESS. Le fait que certaines entreprises de l'ESS soient également soumises à des contraintes de productivité et de compétitivité rend nécessaire le développement des compétences afin d'améliorer leur fonctionnement et d'assurer leur pérennité sur les marchés et dans la société. Grâce à leurs activités ancrées dans les réalités locales et à leurs solutions parfois innovantes, les entreprises de l'ESS peuvent également attirer une partie de la main-d'œuvre inactive et favoriser sa réintégration dans l'emploi.
51. Les entreprises de l'ESS partagent avec les entreprises traditionnelles de nombreux liens et des valeurs communes en ce qui concerne les droits de l'homme, la durabilité, l'égalité des genres et la diversité, dans le cadre notamment de leurs politiques de RSE. La RSE des entreprises traditionnelles peut susciter une dynamique vertueuse, des interactions et de possibles synergies gagnant-gagnant avec les entreprises de l'ESS. Cependant, les mesures visant à promouvoir l'ESS ne doivent pas se faire au prix d'une concurrence déloyale, notamment pour les MPME. L'égalité de traitement pour les entreprises de l'ESS doit être prise en compte dans la législation et les pratiques nationales. Les entreprises de l'ESS doivent être soumises à des conditions non moins favorables que celles accordées à d'autres formes d'entreprises, conformément à la recommandation n° 193.
52. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord, la Serbie, l'Albanie, l'Islande et la Géorgie s'associent à sa déclaration. L'ESS dispose d'un grand potentiel pour faire progresser le travail décent et le développement durable, dans un contexte de profonde transformation du monde du travail, caractérisé par des grandes tendances telles que la mondialisation et l'automatisation. La combinaison des principes, valeurs et pratiques de l'ESS est un vecteur du progrès économique et social et de résilience, en cohérence avec plusieurs ODD des Nations Unies, en particulier l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique. L'ESS peut offrir des solutions bien

établies et innovantes aux principaux défis économiques, sociaux et environnementaux de notre époque, ainsi qu'une incidence positive sur l'emploi.

53. Du point de vue de l'UE, l'économie sociale est censée se limiter au secteur formel, auquel elle apporte une contribution importante en termes de création d'emplois et de croissance économique. Dans les pays où l'ESS opère également dans l'économie informelle, elle peut offrir des possibilités d'assurer la transition vers l'économie formelle et permettre d'améliorer le niveau de vie des populations. L'ESS peut également jouer un rôle plus important pour garantir un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Il s'agit notamment de développer davantage les circuits commerciaux de coopérative à coopérative, ce qui peut favoriser l'entreprise durable et l'agriculture durable. Un engagement accru entre l'ESS et les partenaires sociaux peut contribuer à la promotion et à la protection des droits des travailleurs et des normes internationales du travail.
54. L'ESS contribue au socle européen des droits sociaux, lequel promeut la convergence économique et sociale et l'amélioration du bien-être des citoyens. L'ESS peut promouvoir la protection sociale et l'accès universel à des services sociaux de qualité. Elle peut également conduire au développement local, régional et rural et à la création d'emplois de qualité. Elle peut aussi soutenir l'inclusion des groupes défavorisés qui sont exclus du marché du travail, ainsi que promouvoir la participation des citoyens à la société et les valeurs de la démocratie. Enfin, l'ESS peut servir de tremplin pour développer l'innovation sociale dans tous ces domaines.
55. Les entités de l'ESS ont besoin d'un environnement favorable qui prenne en compte leurs différentes attentes. Elles ont notamment besoin d'un accès aux financements, de compétences appropriées et d'un secteur éducatif impliqué, d'un accès à des dispositifs de soutien aux entreprises et de visibilité. Les entreprises et entités de l'ESS ont pour particularité de présenter des formes variées. Cette diversité est une richesse mais elle peut également porter à confusion, ce qui peut être un frein à la croissance des entreprises et entités de l'ESS. La diversité des formes d'entités de l'ESS peut être difficile à intégrer dans un cadre législatif ou un modèle financier traditionnel. Si la collecte et l'analyse de données robustes peuvent également s'avérer difficiles, l'OCDE, l'UE et de nombreux exemples nationaux peuvent fournir des données précises sur la contribution de l'ESS à la croissance et à l'emploi.
56. L'alliance Pact For Impact est une alliance mondiale pour une ESS. Cette initiative a pour ambition d'encourager les acteurs étatiques et non étatiques à prendre des engagements concrets et mesurables pour faire progresser l'ESS à l'échelle mondiale. Elle offre un cadre permettant de sensibiliser, de partager les bonnes pratiques et de développer l'ESS, ainsi que de faire progresser les efforts visant à harmoniser les définitions et à explorer les possibilités de reconnaissance mutuelle. Des projets similaires, tels que la Coalition internationale pour l'économie sociale et solidaire, devraient être encouragés au sein du système multilatéral. Ces initiatives devraient compléter les cadres et accords existants, notamment la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration du centenaire de l'OIT et les recommandations n^{os} 193, 204 et 205 de l'OIT.
57. La membre gouvernementale de l'Argentine affirme que les unités de l'ESS contribuent largement au travail décent et au développement durable, à l'existence d'économies et de sociétés plus justes et plus inclusives, et à la création d'emplois directs et indirects, tout en institutionnalisant les formes de travail de l'économie populaire et en améliorant les conditions de vie. En effet, l'Argentine est un excellent exemple de restructuration des entreprises, dont la propriété a été transférée aux travailleurs à la suite des faillites enregistrées pendant la crise qu'a connue le pays en 2001. L'acquisition des entreprises par les salariés est devenue une stratégie pour préserver des emplois.

58. Les principes et droits fondamentaux au travail et la plupart des normes internationales du travail sont applicables à tous les travailleurs. Il convient toutefois de créer des instruments juridiques offrant aux travailleurs des coopératives et des associations une protection adéquate, y compris des droits individuels et collectifs, ainsi qu'une protection sociale pour les travailleurs propriétaires de leur entreprise ou qui opèrent dans l'économie populaire, car la relation d'emploi traditionnelle ne s'applique pas à ces travailleurs.
59. En Argentine, les droits des travailleurs de l'ESS ont été renforcés par la résolution Renovar, qui a conféré aux coopératives le droit d'organiser à la fois la production et le travail. Nous avons institué un système de crédit en faveur des coopératives et des sociétés mutualistes (système financier Hacer) et nous travaillons à la mise en place d'un système de supervision avec l'Institut national pour les associations et l'économie sociale (INAES). Le gouvernement argentin collabore également avec des organisations représentant des peuples autochtones pour leur permettre de mener des activités à l'échelon local sous forme coopérative. Les modes d'organisation de l'ESS doivent intégrer le dialogue social et la promotion de l'égalité femmes-hommes et des droits du travail. Nous sommes aussi convaincus du potentiel qu'offre le secteur de l'ESS pour créer un programme de soins dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et pour promouvoir le travail social de proximité en général.
60. Le membre gouvernemental du Mexique fait observer que les unités de l'ESS sont présentes dans des segments de l'économie à faible productivité et à haut risque, qui disposent de peu de ressources et de capacités limitées sur le plan de la rentabilité et de la viabilité. L'accès au financement reste la principale difficulté du secteur. Il faut lui accorder plus de place dans les politiques et programmes publics, et encourager les partenariats avec le secteur privé, dans le respect des normes du travail décent, de la protection sociale, du dialogue tripartite et de la prise en considération de la question de l'égalité entre hommes et femmes. Il faudrait faire largement connaître des exemples de politiques et initiatives réussies de l'ESS, notamment lorsque des unités de cette économie permettent d'en finir avec le travail forcé ou le travail des enfants ou quand elles deviennent garantes des droits des travailleurs, de la protection sociale universelle et de la transition vers l'économie formelle.
61. La membre gouvernementale des États-Unis dit que certaines des difficultés auxquelles les unités de l'ESS doivent faire face sont dues à la fois à des facteurs internes et à des obstacles externes qui freinent le développement et la croissance de l'ESS. Certaines coopératives du pays ont du mal à accéder aux programmes mis en place au niveau fédéral, des États ou local, pour apporter un financement et une assistance technique aux jeunes entreprises. En outre, l'octroi de prêts à une entité détenue collectivement peut poser des problèmes à certaines institutions financières. De nombreuses coopératives desservent des communautés que les établissements de crédit peuvent ne pas considérer comme rentables, notamment celles dont la population est peu nombreuse et dont le revenu moyen est faible. D'autres coopératives se heurtent à des obstacles lorsqu'elles cherchent à s'étendre et à opérer dans des zones plus aisées. Une coopérative de logement, par exemple, aura probablement des difficultés à acquérir des logements sur des marchés immobiliers plus coûteux. Aux États-Unis, les coopératives peuvent également avoir des difficultés à démarrer et à croître en raison du peu de ressources de leurs membres et de leur accès limité au financement. Les membres représentent souvent la principale source de capitaux pour les coopératives, ce qui restreint leur capacité à poursuivre leurs activités et à rémunérer correctement leur personnel.
62. Peu d'établissements universitaires dispensent des cours sur l'efficacité des entreprises coopératives. La plupart des diplômés en commerce ou en droit ne connaissent pas le modèle coopératif et il est peu probable qu'ils le recommandent à leurs clients. La pénurie de cadres de coopérative, en particulier de comptables spécialisés, complique la création et le

fonctionnement de ce type d'entreprises. Les ressources consacrées à la sensibilisation au modèle coopératif et à sa promotion sont souvent rares.

63. Cependant, malgré les difficultés, les perspectives sont nombreuses pour les coopératives aux États-Unis. Celles-ci peuvent présenter plusieurs avantages par rapport aux entités à but lucratif, notamment une fiscalité moins lourde, des sources de financement spécifiques dans le cadre de divers programmes de subvention financés par les pouvoirs publics, des économies d'échelle permettant de réduire les coûts et une structure démocratique à même de répondre aux besoins de leurs membres. Le modèle coopératif peut donner les moyens d'agir aux personnes les plus touchées par les inégalités structurelles et économiques. Les communautés peuvent établir, pérenniser et accroître une base organisée de personnes qui travaillent ensemble, dans le cadre de structures démocratiques, à définir des programmes d'action et à orienter les politiques publiques dans l'optique d'améliorer les conditions sociales et économiques et les systèmes sur lesquels elles reposent. Les principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels dans tous les secteurs de l'économie, y compris dans l'ESS, pour lutter pleinement contre les inégalités sociales et économiques.
64. La membre gouvernementale du Canada fait observer que, en 2018, le Canada a travaillé en étroite collaboration avec un comité directeur composé d'experts et de parties prenantes extérieures représentant divers acteurs et organisations de l'économie sociale du pays pour définir sa stratégie d'innovation sociale et de finance sociale. Ce comité a estimé que le gouvernement devait soutenir l'écosystème de l'économie sociale dans six domaines: i) les compétences et les capacités nécessaires afin de doter les organismes à vocation sociale des connaissances et des ressources leur permettant d'adopter des méthodes d'innovation sociale et de finance sociale; ii) les possibilités de financement et sources de capital permettant aux organismes à vocation sociale d'élaborer, d'expérimenter, d'adopter et de faire évoluer des solutions novatrices aux problèmes sociaux et environnementaux, en disposant des ressources financières nécessaires; iii) l'accès au marché pour les organismes à vocation sociale afin de leur permettre de trouver des acquéreurs pour leurs biens et services; iv) un environnement politique et réglementaire favorable qui crée les conditions nécessaires à l'innovation sociale, à la finance sociale et à la prospérité des organismes à vocation sociale; v) les données factuelles et les connaissances permettant aux organismes à vocation sociale et aux bailleurs de fonds de collaborer sur la base d'expériences concluantes, de développer de meilleurs biens et services, d'accroître leur influence et d'évaluer les progrès accomplis; et vi) les efforts de sensibilisation et de mobilisation à déployer pour susciter l'intérêt et renforcer le soutien à l'essor des méthodes d'innovation sociale et de finance sociale.
65. Une action dans ces domaines permettra à l'ESS de mieux faire face à des difficultés socio-économiques complexes et persistantes, et d'aider les communautés à obtenir de meilleurs résultats sur le plan social, économique et environnemental. Les entreprises et organisations de l'ESS jouent un rôle important dans la fourniture de services de soins. Elles font en sorte que les femmes et les filles au sein des ménages soient équitablement déchargées des activités de soin non rémunérées par les pouvoirs publics, le secteur privé ou la société civile, et que des emplois décents soient créés dans l'économie du soin. Nous avons l'occasion de nous pencher sur la manière dont l'ESS peut aider à faire face à la crise mondiale du secteur du soin par la création d'emplois décents, la réponse aux besoins non couverts dans ce domaine et, dans le même temps, la protection des travailleurs de ce secteur.
66. Le Canada est déterminé à faire en sorte que les travailleurs des plateformes numériques soient traités équitablement et que leur emploi soit mieux protégé. Notant que l'ESS est présente dans l'économie des plateformes, le Canada s'interroge sur la façon dont l'ESS peut tirer parti du potentiel d'innovation et de croissance économique des plateformes numériques

et contribuer dans le même temps à garantir que les travailleurs sont protégés et qu'ils peuvent bénéficier de gains d'efficacité dans l'organisation du travail. De manière plus générale, le Canada reconnaît qu'il y a moyen de faire progresser la transition vers l'économie formelle en soutenant l'ESS.

- 67.** La membre gouvernementale de la Chine indique que l'ESS est en pleine croissance en Chine et qu'elle a contribué au travail décent et au développement durable dans son pays. Dans les zones rurales, les organisations de lutte contre la pauvreté ont contribué au développement industriel et à la création d'emplois, et ont amélioré les moyens de subsistance et le niveau de vie des populations rurales. Les fondations se sont également développées et contribuent à l'emploi et à la protection des groupes vulnérables. Les centres pour les personnes en situation de handicap offrent des possibilités d'emploi et de développement des compétences, ce qui permet à ces personnes d'accroître leurs revenus. Les associations de femmes jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail par le dialogue et les échanges. De nombreuses unités de l'ESS ont contribué à une transition numérique juste et à la protection de l'environnement. Toutefois, comme ailleurs, certaines unités de l'ESS rencontrent des difficultés, notamment en ce qui concerne l'accès au financement, aux marchés et aux technologies. Après la pandémie de COVID-19, les unités de l'ESS peuvent également réduire la pauvreté et accroître les revenus. L'ESS constitue un pilier du monde du travail et des économies inclusives et peut contribuer à la justice sociale. Le gouvernement de la Chine invite les mandants à échanger sur l'ESS et à coopérer dans ce domaine en vue de créer un environnement propice au développement social et économique. Il faudrait étudier de manière plus approfondie la contribution de l'ESS à la réduction de la pauvreté, à la création d'emplois, à l'aide aux groupes vulnérables et à l'objectif d'égalité entre hommes et femmes.
- 68.** La membre gouvernementale de la Suisse dit qu'un défi de l'ESS réside dans la mise en place d'un environnement favorable à cette forme d'économie, qui dispose de ressources et de capacités parfois limitées et peine à pénétrer les marchés à plus forte valeur ajoutée. D'une manière générale, la Suisse soutient l'instauration d'un environnement favorable à toutes les entreprises, et non à un type en particulier. En termes d'opportunités, les initiatives de l'ESS contribuent à la promotion des normes internationales du travail et peuvent agir comme source d'inspiration pour les acteurs de l'économie classique. L'ESS peut en outre soutenir la création de nouveaux emplois. En Suisse, il existe un large éventail d'activités pour l'ESS. Celle-ci contribue en particulier à l'intégration sur le marché du travail des personnes au chômage et en situation de handicap. Étant fondée sur des valeurs d'équité et de justice, l'ESS apporte également des contributions dans d'autres domaines tels que l'égalité entre hommes et femmes.
- 69.** Le membre gouvernemental des Émirats arabes unis fait remarquer que l'ESS a un effet positif sur la société en général et sur les groupes qui ont du mal à entrer sur le marché du travail en particulier. Il convient d'établir une définition claire de l'ESS afin qu'elle puisse être utilisée par tous nos partenaires et figurer dans tous les projets de développement visant à créer des richesses et des emplois. Les Émirats arabes unis cherchent à développer l'ESS et souhaitent qu'elle représente 5 pour cent de l'économie globale d'ici à 2030. Ils espèrent avoir mis en place un cadre législatif favorable qui facilitera le développement des entreprises de l'ESS et leur permettra de tenir leur rôle. Le gouvernement du pays espère également créer de nouvelles perspectives pour ces entreprises en leur proposant des formations et en organisant des ateliers de renforcement des compétences et des capacités. Les entreprises et institutions de l'ESS pourraient jouer un rôle aux niveaux national, régional et au-delà, y compris sur les marchés financiers, et contribuer à la création de partenariats dans l'économie numérique ou dans des domaines plus traditionnels. Le gouvernement des Émirats arabes unis s'est doté

d'une politique visant à faciliter le financement collectif et a créé plusieurs plateformes, telles que «Dubai next», dont l'objectif est d'attirer des financements de microcrédit pour des projets à petite échelle qui promeuvent de nouvelles idées.

70. Le membre gouvernemental de la Barbade constate que les acteurs économiques de l'ESS dans les petits États Membres se heurtent à de nombreuses difficultés, principalement en ce qui concerne le financement, la gouvernance et la main-d'œuvre. Il faut de toute urgence développer la capacité financière et les compétences spécialisées des entreprises de l'ESS pour leur permettre de générer des revenus durables. À la Barbade, le modèle des énergies renouvelables est ainsi considéré comme une source d'activité commerciale et de revenu durable. Dans cette approche, il est admis que les entités sociales et solidaires participent au développement et s'efforcent d'utiliser les ressources sans les exploiter. L'énergie renouvelable est une plateforme idéale pour le développement de l'activité économique des entreprises de l'ESS.
71. Il faut que les systèmes de sécurité sociale soient suffisamment souples pour s'adapter aux modes de fonctionnement particuliers des unités de l'ESS. En cette période marquée par le développement de la criminalité transnationale, du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, il est essentiel que ces unités reçoivent une aide adéquate pour structurer leur gouvernance et prévenir ainsi toute utilisation de leurs ressources à des fins contraires à leurs valeurs fondamentales.
72. Les unités de l'ESS sont trop souvent exclues, involontairement ou intentionnellement, des structures du dialogue social qui traitent de questions d'une importance cruciale sur le plan économique. Tout d'abord, il est attendu des entreprises de l'ESS qu'elles contribuent à l'activité économique globale. Ces entreprises sont également censées faire face aux ralentissements économiques ou aux conséquences de politiques économiques infructueuses. À la Barbade, elles sont intégrées à des instances comme la structure du partenariat social et le Comité pour la justice sociale. Les unités de l'ESS sont souvent de petite taille et ne sont pas en mesure d'influencer le sens des décisions prises au sein des organisations qui rassemblent traditionnellement les entreprises. Il faut qu'elles puissent faire entendre leur propre voix pour faire avancer leurs objectifs.
73. Un membre gouvernemental du Bangladesh souligne le rôle fondamental de l'ESS dans la promotion de l'inclusion sociale. En améliorant la productivité et la résilience des entreprises de l'ESS, on favorisera la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ce qui sera bénéfique sur le plan social mais aussi sur le plan économique. Pour remédier aux difficultés de l'économie informelle dans les pays en développement, les États Membres devraient accroître l'aide apportée à ces pays et resserrer leur coopération. Les coopératives devraient être développées de manière soigneusement planifiée et structurée afin de protéger les moyens de subsistance des travailleurs. Il faudrait mobiliser des ressources au moyen de partenariats entre les États Membres pour donner aux travailleurs de l'ESS la possibilité d'accéder à des activités économiques plus rémunératrices.
74. La vice-présidente travailleuse déclare que la plupart des difficultés auxquelles se heurtent les petites unités de l'ESS sont liées à leur reconnaissance, sans laquelle leur accès au soutien financier et l'exercice de leurs droits sont limités. La commission a la possibilité de créer un environnement favorable aux unités de l'ESS dans le cadre de la promotion de l'Agenda du travail décent, en leur donnant accès aux droits, au dialogue social, au plein emploi décent et à la protection sociale. De nombreux problèmes de productivité sont liés à la concentration des unités de l'ESS dans les chaînes d'approvisionnement de niveau inférieur et aux obstacles qui entravent l'accès de ces unités aux services financiers, aux intrants et aux infrastructures. Une partie de la solution aux problèmes de productivité réside dans la reconnaissance de la

particularité et de la valeur de l'ESS. Le secteur peut être développé au moyen d'une organisation horizontale et verticale qui infuserait les valeurs de l'ESS de manière transversale. L'objectif de productivité ne devrait pas être examiné de manière isolée, mais dans le cadre plus large des objectifs de l'ESS, en particulier ceux relatifs à la redistribution et au bien-être des collectivités.

- 75.** La vice-présidente employeuse dit que le principal défi de l'ESS consiste à saisir les occasions relatives à la gouvernance, à l'égalité des conditions de concurrence, à l'instauration d'un environnement favorable à la création d'emplois et à l'entrepreneuriat, à la responsabilité sociale des entreprises, au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, à la formalisation, à la réinsertion sur le marché du travail, à la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, et à l'inclusion des groupes vulnérables. Les unités de l'ESS partagent de nombreuses valeurs avec les entreprises traditionnelles. La viabilité, en particulier, n'est pas l'apanage de l'ESS. Dans le paragraphe 67 de la résolution par laquelle l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme 2030, celle-ci reconnaît la grande diversité du secteur privé et sa contribution à la réalisation des objectifs du programme. Pour que l'ESS contribue à un développement économique et social inclusif et durable, il est essentiel qu'elle repose sur des entreprises productives, réceptives à l'innovation et guidées par les employeurs et les travailleurs.

Interventions des organisations internationales non gouvernementales

- 76.** Le représentant de l'Alliance coopérative internationale fait observer que l'ESS se heurte à des obstacles qui freinent son expansion, car elle ne dispose pas d'un cadre juridique opérationnel et ne fait pas l'objet d'un suivi approprié. On a en outre besoin de statistiques sur les unités de l'ESS pour pouvoir élaborer des politiques efficaces. L'ESS est essentielle pour l'avenir du travail décent en raison de sa présence dans tous les secteurs économiques et de son autonomie par rapport aux autorités publiques. Les unités de l'ESS contribuent à l'emploi durable et inclusif et font preuve de résilience en période de crise. De plus, leur organisation démocratique permet aux travailleurs de participer à l'amélioration de leurs moyens de subsistance. En contribuant à la transition vers l'économie formelle et à la promotion du travail décent, l'ESS joue un rôle déterminant dans la réalisation de l'ODD 8 et contribue ainsi à la réalisation d'autres ODD et à l'amélioration des conditions de vie des communautés.

Point 3 proposé pour discussion

Compte tenu de l'histoire et de la nature de l'économie sociale et solidaire, quel est le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans la promotion de sa contribution à une reprise centrée sur l'humain, qui soit inclusive, durable et résiliente?

- 77.** La vice-présidente employeuse déclare que les gouvernements et les partenaires sociaux doivent avoir une compréhension commune de ce qu'est l'ESS et disposer d'une définition claire de cette notion pour pouvoir jouer leurs rôles respectifs. Une telle définition ne doit en aucun cas considérer l'ESS de manière isolée. Les initiatives gouvernementales en la matière ne devraient pas non plus pénaliser le secteur privé, qui est au cœur de la création de richesses qui bénéficie à l'ensemble de la société. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent se baser sur des faits avérés et des données complètes et de qualité, qui ne sont pas encore facilement disponibles. Les entreprises de l'ESS ne représentent que 5 pour cent du produit intérieur brut dans les pays du G10 et rares sont les pays qui ont adopté une législation dans ce domaine. Bien que l'ESS doive être plus présente dans les espaces où les politiques sont conçues, le dialogue institutionnel avec ses représentants ne doit pas être confondu avec le

dialogue social, lequel relève exclusivement des partenaires sociaux. En revanche, l'intégration d'entreprises de l'ESS dans les organisations d'employeurs, conformément à la recommandation n° 193 de l'OIT, permettrait de lutter plus efficacement contre certains problèmes systémiques, comme par exemple l'informalité, et permettrait également aux partenaires de l'ESS d'accéder à des conseils et à un soutien, ce qui contribuerait au renforcement des capacités et à l'amélioration de la compétitivité. Les organisations d'employeurs peuvent également aider les entreprises de l'ESS notamment à: faciliter leur accès aux réseaux d'entreprises et partenaires qui peuvent contribuer à leur développement; développer leur potentiel commercial, leurs capacités entrepreneuriales et managériales; renforcer leur compétitivité ainsi qu'à accéder aux marchés internationaux et aux financements institutionnels. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer en contribuant à assurer un environnement favorable aux entreprises de l'ESS, mais la viabilité économique de ces dernières devrait reposer sur leur capacité à utiliser leurs ressources d'une manière optimale, plutôt que sur un soutien du gouvernement. Les politiques gouvernementales doivent favoriser la productivité dans tous les secteurs économiques, y compris celui de l'ESS. La productivité permet, entre autres, de générer des ressources qui à leur tour fournissent les salaires et avantages sociaux de ceux et celles en charge de faire fonctionner l'entreprise, quelles que soient sa forme, sa vocation, et ses valeurs. S'agissant des exemples de restructuration d'entreprises de l'ESS par l'accès des travailleurs à la propriété de l'entreprise en cas de faillite, c'est une pratique qui peut, dans une certaine mesure, contribuer à préserver des emplois, mais les rachats d'entreprises par les travailleurs dans ce cas de figure ne peuvent être considérés comme la panacée. Les entreprises qui s'orientent vers ce modèle ne devraient pas non plus bénéficier d'un traitement préférentiel, afin de protéger l'économie contre les défaillances d'entreprises. Dans un environnement approprié, les entreprises devraient pouvoir investir dans les technologies et la formation, attirer les talents et, en fin de compte, devenir plus productives. Le rôle des gouvernements, en concertation avec les partenaires sociaux, est de promouvoir un environnement favorable au développement d'une économie responsable et innovante. Leur rôle est également de répondre efficacement aux lacunes en matière de gouvernance et de lutter contre la corruption, la bureaucratie et l'informalité. Les gouvernements doivent donc mettre en œuvre des politiques équilibrées et efficaces propres à assurer le développement de toutes les entreprises et associer les partenaires sociaux aux consultations. Une grande partie de l'ESS étant orientée vers le développement local, les organisations nationales d'employeurs peuvent jouer un rôle clé dans l'élaboration des politiques grâce à leur connaissance des besoins à ce niveau.

- 78.** La vice-présidente travailleuse, rappelant les liens étroits qui ont été établis de longue date entre les entreprises de l'ESS et les syndicats, déclare que les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer pour aider l'ESS à exploiter tout son potentiel. Alors que les travailleurs se tournent souvent vers ce secteur pour échapper à la pauvreté et à l'exploitation, les politiques gouvernementales et les décisions économiques devraient être guidées par la responsabilité de protéger et garantir les droits humains et les droits au travail. Les gouvernements devraient adopter des politiques créatrices d'emplois de qualité, qui favorisent une reprise économique forte, résiliente et inclusive et garantissent le respect du droit du travail et la création d'emplois contractuels. À cette fin, ils devraient promouvoir la collaboration et le dialogue entre les inspecteurs du travail, les syndicats et les représentants de l'ESS afin de prévenir les violations des droits. En outre, les gouvernements devraient engager des consultations avec les partenaires sociaux afin d'élaborer des cadres réglementaires garantissant les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que la protection des travailleurs. Il faudrait encourager l'instauration d'une culture du dialogue social, et notamment la reconnaissance mutuelle des organisations de l'ESS et des

organisations syndicales. Les gouvernements devraient également investir dans l'éducation et la formation afin de renforcer la résilience des travailleurs. De leur côté, les partenaires sociaux doivent aborder le dialogue social dans un esprit coopératif et volontariste et mettre l'accent sur la promotion des recommandations de l'OIT, la fourniture d'un soutien économique aux unités qui relèvent réellement de l'ESS et la formalisation au sein de ce secteur. Ils devraient également s'engager à promouvoir la protection sociale universelle et complète ainsi que l'apprentissage et la formation tout au long de la vie, et à faire de la sécurité et de la santé au travail un droit fondamental pour les travailleurs. Ils devraient encourager l'adoption de cadres réglementaires destinés à protéger les unités de l'ESS contre l'infiltration d'organisations fictives en facilitant leur enregistrement et en les distinguant clairement des entités à but lucratif. L'inclusion de l'ESS dans les politiques publiques, en lui ouvrant notamment l'accès à des marchés publics bien réglementés, est de plus en plus importante à des fins de développement durable. Les syndicats devraient être soutenus dans leur rôle de conseil aux unités de l'ESS. L'amélioration de la représentation collective se traduira inévitablement par des progrès politiques, civils, sociaux et économiques. Dans le cadre des efforts déployés pour atteindre les ODD, l'ESS ne devrait pas être cantonnée à la planification sociale et économique, mais être pleinement reconnue dans les plans nationaux de développement, d'emploi et de relance. Comme les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT le prévoient, l'ESS ne devrait pas être une solution de repli; elle devrait au contraire être pleinement intégrée dans les politiques macroéconomiques, budgétaires, sociales et environnementales, ce qui lui permettrait de contribuer au travail décent et au développement durable.

79. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que les gouvernements de la Macédoine du Nord et de l'Albanie se rallient à sa déclaration.
80. En raison de la nature variée de l'ESS, les politiques publiques devraient être clarifiées et coordonnées entre les différentes structures nationales. Les gouvernements devraient tirer parti de l'impact positif que peut avoir l'ESS dans l'élaboration de leurs plans nationaux relatifs à la reprise économique et aux transitions numérique et écologique. L'effet multiplicateur de l'ESS pourrait être mis en avant en renforçant l'interaction entre l'ESS et l'administration publique à tous les niveaux, et en mettant en place d'autres partenariats. Parmi les autres mesures pouvant stimuler le développement de l'ESS, des régimes fiscaux favorables et une discrimination positive peuvent être des éléments aussi utiles à considérer que le soutien financier. Pour adapter les politiques et promouvoir la visibilité du secteur, les gouvernements devraient renforcer la collecte de données pertinentes et en améliorer l'efficacité. Ils devraient également mieux faire connaître l'ESS par l'éducation. Les organisations de travailleurs, qui partagent de nombreuses valeurs de l'ESS, pourraient contribuer à accroître sa visibilité et jouer un rôle important dans la défense des droits des travailleurs dans le secteur. Elles pourraient en outre soutenir la création d'organisations de l'ESS et collaborer avec elles pour atteindre des objectifs communs. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle clé en guidant la formalisation dans l'ESS, en partageant leurs connaissances, en sensibilisant aux droits des travailleurs et en créant des synergies entre les parties prenantes. Le plan d'action de l'UE pour l'économie sociale apporte aux États membres de l'UE un appui à la création de réseaux représentatifs de l'ESS, afin d'aider cette dernière à développer tout son potentiel.
81. Le membre gouvernemental du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, revient sur le deuxième point pour discussion et la définition de l'ESS proposée par le Bureau. Son groupe préfère définir l'ESS en tant que modèle économique éthique fondé sur des valeurs, dont la priorité est le bien-être des personnes, sans pour autant tourner le dos à la productivité. La définition devrait distinguer l'ESS des autres modèles économiques et mettre en avant ses liens avec la réduction des déficits de travail décent. Elle devrait tendre vers une description

générique de ses multiples formes d'organisation, sans chercher à établir une liste exhaustive des unités de l'ESS, pour éviter les omissions. Le groupe préférerait que l'on adopte la définition des unités économiques donnée dans d'autres instruments de l'OIT, comme la recommandation n° 204. En outre, il faudrait mettre en avant l'importance de l'ESS pour le travail décent et le développement économique. Bien qu'une définition doive servir à lever les ambiguïtés et les risques d'erreurs dans son application, elle ne doit pas être prescriptive au point de ne plus offrir aucune souplesse. Toutefois, le groupe de l'Afrique soutiendra toute définition de l'ESS qui fera consensus au sein de la commission.

82. Revenant au troisième point pour discussion, l'orateur déclare que si les entreprises de l'ESS ne sont pas dans un environnement favorable, elles sont moins en mesure de pouvoir prendre part au débat politique et plus à risque de faire l'objet d'une mauvaise gestion financière et d'abus, en particulier dans le secteur informel. Il convient d'élaborer des politiques pour promouvoir la formalisation et faire adopter des lois sur la propriété et la coopération. Les employeurs et les travailleurs devraient tendre la main aux organisations de l'ESS et les associer aux consultations. Les gouvernements devraient adopter une approche globale et travailler dans le même temps à promouvoir l'égalité et l'équilibre entre les hommes et les femmes, à produire des statistiques fiables, à dispenser des formations, à renforcer les capacités et à lever les obstacles à la formalisation. En outre, les gouvernements devraient mobiliser des ressources et les mettre à disposition des unités de l'ESS pour qu'elles se dotent de moyens technologiques avancés et modernisent leurs activités.
83. Le membre gouvernemental de la Barbade dit que les gouvernements devraient s'employer à aider les entreprises de l'ESS qui passent entre les mailles du filet. Les gouvernements devraient créer un environnement favorable à l'ESS en se dotant d'une législation appropriée garantissant que toutes les institutions nationales travaillent au bénéfice de tous. Ils devraient également aider au renforcement des capacités et contribuer à la légitimation des entreprises de l'ESS, notamment par la réglementation et en associant les parties prenantes de l'ESS au dialogue social en tant qu'acteurs non étatiques majeurs. Ils devraient enfin reconnaître le rôle spécifique des unités de l'ESS dans le maintien d'un tissu social qui permet aux entreprises privées de prospérer, donne du pouvoir aux travailleurs et réduit la pression sur les ressources de l'État.
84. La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela indique que le gouvernement de son pays s'est employé à faire de l'ESS un secteur national durable et résilient, malgré les ravages économiques et sociaux du COVID-19 et les mesures unilatérales coercitives imposées au Venezuela. Ces mesures ont eu des conséquences particulièrement néfastes sur le monde du travail. Néanmoins, le gouvernement est en train de mettre au point un nouveau modèle économique, qui facilite l'insertion de catégories de travailleurs marginaux, favorisant ainsi l'ESS. L'expérience tirée des initiatives nationales a montré que l'augmentation de la productivité était décisive pour une reprise inclusive et résiliente, car elle favorisait le transfert de technologie et l'optimisation des activités. La défense de l'ESS et du travail décent plaide en faveur de la condamnation des mesures coercitives unilatérales qui nous sont imposées, qui sont contraires au droit international.
85. La membre gouvernementale de Cuba déclare que l'ESS doit être fondée sur les principes de justice et de solidarité, la redistribution des ressources et le partage des connaissances. L'ESS exige une redéfinition des cadres réglementaires et conduit généralement à la fourniture de biens publics de qualité. Le gouvernement cubain a dû faire face à la crise du COVID-19 et en même temps aux effets délétères du blocus américain sur son territoire. Il a néanmoins poursuivi son programme économique et social, dans lequel figurent des mesures de renforcement de l'ESS qui ont contribué à la création de nombreux emplois. L'ESS sera dynamisée par des alliances aux niveaux macro, méso et microsocial. Des environnements propices pourraient contribuer à

renforcer les capacités locales et à créer des emplois durables et inclusifs. Le gouvernement de Cuba poursuivra inlassablement sa quête de justice sociale et d'équité.

86. La membre gouvernementale de la Côte d'Ivoire indique que son pays a intégré les objectifs du travail décent et de l'ESS dans ses programmes nationaux. Bien que la définition de l'ESS ne soit pas encore claire, ce modèle économique offre la possibilité de faire progresser l'inclusion sociale et la formalisation. La Côte d'Ivoire a institué de nouveaux régimes de protection sociale qui étendent la couverture sociale. Ayant pris la pleine mesure de la contribution de l'ESS à l'extension de la protection sociale, le pays a engagé des initiatives visant à impliquer les coopératives et les organisations agricoles dans le processus. Des dispositifs institutionnels adaptés à la nature multisectorielle de l'ESS doivent être mis en place en s'appuyant sur le tripartisme et le dialogue social, conformément aux principes et droits fondamentaux de l'OIT.
87. La membre gouvernementale des États-Unis reconnaît que les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer dans l'instauration d'un environnement propice à la création et à la croissance des entreprises, y compris celles de l'ESS. Le gouvernement des États-Unis a lancé un plan d'action national et plusieurs programmes de soutien aux coopératives, à l'autonomisation des communautés et aux infrastructures rurales. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans le soutien à la création et à la croissance de l'ESS. Les syndicats pourraient par exemple contribuer, par des actions de sensibilisation, à la défense des droits des travailleurs de l'ESS et à la syndicalisation des travailleurs du secteur. Les organisations d'employeurs pourraient également soutenir les entreprises de l'ESS en les aidant à commercialiser leurs services et à investir de nouveaux marchés.
88. La membre gouvernementale du Canada est consciente du rôle crucial que jouent les gouvernements dans la promotion d'une ESS solide et robuste pour garantir une croissance inclusive, et de la contribution des partenaires sociaux à ce modèle économique. Il y a un certain nombre de mesures que les gouvernements peuvent prendre pour renforcer la contribution de l'ESS à une reprise centrée sur l'humain, parmi lesquelles la mise en œuvre de politiques favorables à l'ESS, l'instauration d'un cadre réglementaire régissant ce secteur, l'amélioration de l'accès aux marchés publics et le soutien aux échanges de bonnes pratiques entre les unités de l'ESS. Parmi les mesures importantes que le gouvernement peut prendre, il y a la création d'espaces au sein desquels les peuples autochtones peuvent diriger eux-mêmes des initiatives d'innovation sociale et de financement social pour les peuples autochtones, dans le cadre notamment des relations de nation à nation entre les Inuits et le Canada, et de gouvernement à gouvernement entre le Canada, les Premières Nations, les Inuits et les Métis; la poursuite des efforts engagés pour la réconciliation, et les engagements des signataires de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, ainsi que les engagements à mettre en œuvre la loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Le gouvernement canadien réfléchit au meilleur moyen de promouvoir un cadre propice au développement des entreprises des peuples autochtones et à leur participation pleine et entière à l'économie sociale.
89. Le membre gouvernemental de la Colombie souligne le caractère démocratique, inclusif et participatif de l'ESS. Des ressources publiques doivent être mobilisées et investies dans des actions collectives pour apporter à ces nouvelles entreprises collectives des cadres institutionnels, des statistiques précises, des formations et une assistance technique. Le gouvernement devrait examiner la recommandation n° 193 de l'OIT, qui rend compte des aspects positifs de ce modèle économique inclusif.
90. Le membre gouvernemental du Mexique souligne que le dialogue social devrait occuper une place de choix dans l'ESS, sur le modèle du système tripartite de l'OIT. Les gouvernements

devraient poursuivre les efforts engagés pour établir les cadres institutionnels robustes qui permettront à l'ESS de devenir un catalyseur de travail décent. Il faudra redoubler d'efforts pour accompagner l'évolution de ce modèle économique s'agissant de la numérisation, la transition environnementale, les modalités de collaboration avec les partenaires sociaux et la formalisation, l'objectif étant de garantir à tous une protection sociale.

91. La membre gouvernementale de la Chine prend acte de la contribution de l'ESS à une économie durable et des avantages qu'il y a à consulter l'ensemble des parties, dans la mesure où c'est une méthode qui favorise, sous l'impulsion de ce modèle économique, la réduction de la pauvreté et la croissance de l'emploi. Les politiques nationales qui visent à promouvoir la création d'emplois de qualité et à améliorer la qualité des produits via l'ESS, en particulier dans le secteur agricole, sont mises en avant. Ce modèle économique pourrait contribuer à stabiliser la croissance future et constituer l'un des moyens pour la Chine d'aider l'OIT à mettre en œuvre les principes pertinents de la Déclaration du centenaire. Le tripartisme pourrait contribuer à atténuer les dégâts causés par la pandémie de COVID-19 et à favoriser un développement durable par l'intermédiaire de l'ESS.
92. La membre gouvernementale de l'Argentine souligne l'importance des travaux menés par ceux qui œuvrent en faveur de différentes formes d'ESS à l'échelle mondiale, en faisant mieux connaître leurs initiatives tout en répondant aux besoins sur le terrain. Il incombe aux mandants tripartites d'établir un cadre législatif qui protège les droits des travailleurs de l'ESS et garantisse que le travail dans ce secteur soit décent, inclusif et durable. Le gouvernement argentin a veillé à la représentation tripartite de l'ESS par l'intermédiaire de l'INAES et de lois axées sur les initiatives de type coopératif. La mise en œuvre de ces lois à l'échelle nationale est assurée par les autorités régionales et locales, via les institutions publiques provinciales et municipales.
93. Le membre gouvernemental du Bangladesh rappelle que les mesures que les gouvernements sont appelés à prendre au titre de la Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 pourraient s'avérer efficaces dans le cadre de l'ESS, en particulier si des mesures destinées à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes y sont intégrées. Une attention particulière devrait être portée aux secteurs économiques fragiles, aux situations propres à chaque pays et aux groupes vulnérables, notamment aux migrants, aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap et aux autres groupes défavorisés.
94. La membre gouvernementale de la Suisse note que les entreprises sociales sont considérées comme prioritaires dans la stratégie suisse de coopération internationale. Le gouvernement diversifie et renforce les partenariats avec le secteur privé et consolide sa collaboration avec les entreprises sociales. L'ESS offre par ailleurs des opportunités d'emploi et de formation aux personnes exclues du marché du travail. Le gouvernement n'a pas établi de modalités de fonctionnement spécifiques ou de mesures visant à réglementer le secteur, mais favorise les cadres s'appliquant à toutes les entreprises. Les entreprises sociales sont des entités du secteur privé et ne relèvent pas de la responsabilité de l'État.
95. La membre gouvernementale de l'Égypte note le rôle important joué par l'ESS en matière de création d'emplois. L'Égypte est l'un des premiers pays à avoir établi des institutions chargées de s'associer avec des organisations de la société civile. Il a promulgué des lois garantissant le droit des citoyens d'instaurer et de gérer des associations à but non lucratif. L'État a à cœur de promouvoir de telles associations et mobilise des ressources financières en vue de soutenir leur action. Un cadre juridique a été mis en place, qui permet aux organisations de la société civile de participer en tant que partenaires à différents programmes et initiatives. Ces

organisations ont donc participé à des activités au profit des économies rurales et des populations les plus pauvres, contribuant ainsi à éliminer toutes les formes de pauvreté et à augmenter les niveaux de vie. Les actions menées ont concouru à combler l'écart de richesse entre la ville et la campagne et ont permis de réduire de 4,5 pour cent le niveau de pauvreté.

96. La membre gouvernementale du Cameroun indique à la commission qu'un ministère en charge de l'ESS a été institué dans son pays en 2004. Le gouvernement camerounais est convaincu que l'on peut promouvoir un développement centré sur l'humain en privilégiant un modèle communautaire dont l'homme est le centre. Un cadre législatif a été mis en place pour favoriser l'ESS et lui permettre d'appuyer les priorités des pouvoirs publics en matière de création d'emplois, de renforcement de l'entrepreneuriat et de croissance économique. Le réseautage horizontal et vertical, qui garantit une ouverture au marché local tout en reliant l'ESS aux entreprises multinationales, permet aussi de développer des chaînes de valeur. Il contribue ainsi à générer des emplois durables dans ce secteur. Aucun gouvernement ne saurait tirer parti de ce modèle économique si les employeurs et les travailleurs ne sont pas impliqués. Les entreprises de l'ESS sont dotées d'une structure spéciale qui les met au cœur de la reprise centrée sur l'humain. Les principaux défis de l'ESS sont l'accès aux marchés locaux, l'accès à la protection sociale, la maîtrise des statistiques et la fiabilité du système d'information.
97. Le membre gouvernemental du Zimbabwe déclare que les défis auxquels l'ESS doit faire face concernent l'accès à l'information, le financement, les marchés, la technologie, les infrastructures et les marchés publics. Ces difficultés sont aggravées par des compétences techniques et de gestion insuffisantes et desservies par de faibles niveaux de productivité et de qualité, un soutien insuffisant dans le domaine de la recherche et du développement, et des formalités administratives et réglementaires inadaptées ou excessivement lourdes. Au Zimbabwe, il a été possible de pallier ces difficultés en organisant des formations sur l'accès aux financements et sur la gestion d'entreprise, et en mettant à disposition des terrains pour l'agriculture et la construction de logements. Ces efforts ont toutefois été entravés par les sanctions imposées. Dans le pays, les coopératives sont principalement composées de femmes, de jeunes et de personnes en situation de handicap. Des discussions sont en cours sur la révision de la législation relative aux coopératives, en vue de renforcer la contribution de ces structures au développement national. Il s'agit principalement de garantir qu'un cadre juridique s'applique aux activités des unités de l'ESS et que la collecte de données sur les unités de l'ESS est systématisée. Des ressources ont été mobilisées pour favoriser un accès accéléré aux technologies numériques.
98. La membre gouvernementale du Ghana indique que les principales difficultés de l'ESS viennent de la taille des unités individuelles ainsi que de leurs ressources limitées, de leur compétitivité restreinte sur les marchés à plus forts volumes, de leur faible productivité, de leur régulation inadéquate, de l'insuffisance des données et statistiques collectées, ainsi que des difficultés rencontrées en matière d'inclusion financière. Les gouvernements devraient s'attacher en premier lieu à favoriser le développement de ces unités pour leur permettre de surmonter les difficultés auxquelles elles se heurtent et de gagner en résilience. Les partenaires sociaux devraient aider les gouvernements à promouvoir les unités de l'ESS et les entreprises coopératives pour atténuer les déficits de travail décent aux niveaux local et national.
99. La vice-présidente employeuse indique qu'elle est d'accord avec le groupe des travailleurs sur le rôle clé de l'État, qui doit veiller à la protection des droits humains, au respect des normes internationales du travail et à la promotion du dialogue social. Les gouvernements reconnaissent cette responsabilité. Les deux groupes sont également d'accord sur le rôle de chef de file que doivent assumer les gouvernements en matière de développement des compétences pour l'ESS. De faibles niveaux de compétences au sein des entreprises de l'ESS a

limité la viabilité économique de ces structures. Affecter davantage de ressources aux activités de perfectionnement permettrait d'accroître la productivité et la croissance économique. Les références faites par certains gouvernements à la nécessité de fournir un vaste soutien à toutes les entreprises de ce secteur sont les bienvenues.

- 100.** Les entreprises de l'ESS rencontrent les mêmes difficultés et sont soumises aux mêmes pressions que les autres entreprises en matière de technologie, de démographie, de mondialisation et de changements climatiques, difficultés et pressions qui ont affecté l'ensemble du marché du travail. Un soutien accru de la part des gouvernements serait nécessaire. Certaines entreprises de l'ESS, en particulier les coopératives, ont des liens ou sont membres d'organisations d'employeurs, ce qui démontre les liens évidents entre l'ESS et les employeurs. L'oratrice insiste sur l'importance du dialogue social et sur les avancées majeures permises par le dialogue social et le tripartisme. Il est bien entendu indispensable que des représentants de l'ESS soient présents lorsque des politiques publiques intéressant le secteur sont examinées. Toutefois, le dialogue institutionnel qui pourrait se tenir avec ces représentants ne doit pas être confondu avec le dialogue social, lequel relève exclusivement des partenaires sociaux.
- 101.** La vice-présidente travailleuse insiste une fois de plus sur les liens étroits qu'entretiennent les syndicats avec l'ESS. Les gouvernements devraient, à titre prioritaire, prendre des mesures face au rétrécissement de l'espace laissé aux syndicats, à l'ESS et aux autres acteurs de la société civile. Pour corriger ce déficit, il faudra engager un dialogue inclusif. Les unités de l'ESS devraient bénéficier d'un traitement ciblé, et non pas préférentiel, pour qu'elles puissent renforcer leurs capacités et apporter une contribution utile. Le groupe accueillerait favorablement les propositions de collaboration et de coordination au niveau interministériel en vue de mettre en commun les meilleures pratiques relatives à ce modèle économique.
- 102.** Les gouvernements ne devraient pas faire de leur collaboration avec l'ESS un prétexte pour se décharger de la responsabilité qui leur incombe de fournir des services publics de qualité ni s'en servir de manière détournée pour faire valoir des arguments en faveur de la privatisation. Pour que l'ESS se développe à grande échelle, il incombe aux gouvernements d'investir dans le renforcement des compétences et des capacités de ce secteur, en mettant notamment à disposition des ressources et des infrastructures à cette fin. Garantir une rémunération décente au sein de l'ESS relève également de la responsabilité des gouvernements.

Point 4 proposé pour discussion

En s'appuyant sur l'expérience centenaire du Bureau dans le soutien aux mandants de l'OIT, en partenariat avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire, quelles sont les actions et mesures que le Bureau devrait prendre en priorité pour promouvoir une économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain?

- 103.** La vice-présidente travailleuse estime que plusieurs actions prioritaires devraient guider les travaux de l'OIT concernant la promotion du travail décent et de l'ESS au service d'un avenir du travail centré sur l'humain. L'Organisation doit continuer de remplir son mandat, tel que défini dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie, deux instruments qui devraient être à la base de toutes ses interactions avec les autres institutions du système des Nations Unies. L'OIT devrait renforcer son action en soutien aux travailleurs de l'ESS. L'ESS devrait être présente aux niveaux mondial, régional et national, et être intégrée dans les PPTD. Pour lever les obstacles juridiques et autres entraves à la reconnaissance des unités de l'ESS, nous avons besoin d'une stratégie intégrée fondée sur les normes internationales du travail. Cette stratégie devrait aider les États Membres et les partenaires sociaux à intégrer l'ESS dans les plans

nationaux en faveur de l'emploi, de la relance et du développement. Le Bureau devrait également appuyer le renforcement des capacités dans l'ESS afin d'améliorer la promotion, la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes, en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective. Pour favoriser le dialogue social, il est essentiel d'assurer des formations aidant à lever les obstacles inhérents à l'organisation des travailleurs dans l'ESS. L'OIT devrait apporter son soutien à la mise en place d'une prospérité partagée reposant sur une approche fondée sur les droits afin de briser le cycle de la pauvreté.

- 104.** L'OIT est l'institution la mieux placée pour mesurer la contribution de l'ESS à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et à la réalisation des ODD. Elle devrait conduire des recherches sectorielles/industrielles et assurer un suivi des résultats dans les domaines où l'ESS participe à la réalisation d'un modèle économique alternatif et assure une transition juste. Si l'absence de données ne doit pas être invoquée comme prétexte pour justifier l'absence d'efforts de promotion du travail décent dans l'ESS, une compilation de données réalisée en étroite collaboration avec les statisticiens du BIT pourrait fournir des informations qui serviraient à élaborer des politiques de développement de l'ESS. Le BIT devrait proposer des lignes directrices et des formations à l'intention des inspecteurs du travail afin de les armer pour lutter contre les pratiques abusives au sein de l'ESS. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), le Bureau devrait continuer de renforcer les capacités des mandants en matière d'ESS, en ciblant plus particulièrement les syndicats. Enfin, le BIT devrait promouvoir la cohérence des politiques au sein des institutions multilatérales, y compris les institutions financières internationales, pour amener une transformation structurelle favorable à la création d'emplois et soutenir la transition vers l'économie formelle en veillant à ce que les normes internationales du travail restent au cœur des priorités en matière d'ESS à l'échelle mondiale.
- 105.** La vice-présidente employeuse rappelle que l'ESS revêt de multiples facettes et que le nombre d'entreprises qui en font partie reste largement minoritaire. En outre, la situation est différente d'un pays à l'autre puisque certains pays ont adopté une législation sur l'ESS, tandis que d'autres ne reconnaissent pas ce concept. Il convient donc de ne pas surestimer la présence mondiale ni l'importance de l'ESS, et de garder à l'esprit qu'il n'existe pas d'approche unique. Cependant, le Bureau doit faire du soutien à l'ESS une priorité étant donné que ce secteur contribue à une croissance économique inclusive. La plupart des domaines d'action nécessaires sont définis dans la Déclaration du centenaire et l'Appel mondial à l'action. Le BIT devrait élargir ses activités dans le domaine de la promotion des entreprises durables en aidant les mandants à fournir un cadre propice à l'ESS. Ce cadre pourrait être conçu comme un levier pour promouvoir la productivité de l'ESS; la création d'emplois productifs, y compris pour les jeunes et les groupes vulnérables; l'entrepreneuriat; la transition de l'informalité vers la formalité; le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie; l'égalité des genres et la diversité; et une meilleure inclusion des groupes vulnérables. Pour ce qui est des politiques proposées pour promouvoir l'ESS, le groupe des employeurs estime que quatre points essentiels ont été oubliés: l'adoption et la mise en œuvre des politiques de promotion de l'ESS devraient contribuer à promouvoir des mesures qui bénéficient à toutes les entreprises; l'introduction de mesures de soutien ne devrait pas créer de traitement inéquitable pour les autres types d'entreprises, comme prévu dans la recommandation n° 193; l'assistance technique peut représenter un outil précieux pour améliorer le niveau de productivité et de compétitivité des entreprises de l'ESS; et la transition des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle vers l'économie formelle devrait être facilitée, comme énoncé dans la recommandation n° 204.

- 106.** En ce qui concerne les actions prioritaires à entreprendre, il serait utile d'examiner les réponses politiques que les États Membres ont apportées pour promouvoir des entreprises durables, étant donné que ces mesures pourraient permettre de mieux intégrer les entreprises de l'ESS. Le Bureau devrait accroître ses services de conseil technique et juridique et assurer le renforcement des capacités pour favoriser les conditions et soutenir l'élaboration d'environnements propices aux entreprises durables, y compris celles de l'ESS, et ainsi répondre aux besoins des mandants. Il devrait soutenir les mandants dans l'élaboration de cadres politiques cohérents et détaillés qui favorisent la productivité de toutes les entreprises, la création d'opportunités d'emploi, le développement des compétences, l'entrepreneuriat, et l'égalité d'accès à une éducation de qualité. Le Bureau devrait également mieux intégrer l'ESS dans les résultats, les produits et les indicateurs pertinents du travail de l'OIT et réactiver la coordination à l'échelle du Bureau, notamment avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), en étroite coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs au siège et sur le terrain. Le BIT devrait promouvoir l'adhésion des entreprises de l'ESS aux organisations d'employeurs et, en collaboration avec le Centre de Turin et en étroite coordination avec ACT/EMP et ACTRAV, développer l'offre de formation pour soutenir le développement des compétences de gestion des entreprises de l'ESS, pour mieux répondre aux besoins du marché du travail. Enfin, le BIT devrait promouvoir l'ESS à travers les projets de coopération au développement de l'OIT, notamment sur la promotion de l'emploi des jeunes, l'autonomisation économique des femmes, l'inclusion des groupes vulnérables, l'abolition du travail forcé et l'élimination du travail des enfants, la transition vers l'économie formelle, la réponse aux crises et la résilience.
- 107.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, indique que la Macédoine du Nord, la Serbie et l'Albanie se rallient à sa déclaration. L'OIT devrait tirer parti du renouveau d'intérêt pour l'ESS dans le monde et pourrait, en priorité, s'appuyer sur les efforts de coordination et les orientations politiques existants, et intensifier les relations avec d'autres organismes et parties prenantes, tels que l'Alliance coopérative internationale, l'OCDE et la Commission européenne. L'OIT pourrait aussi intégrer l'ESS au moyen de politiques et de projets dans le cadre de son programme en faveur du travail décent ou dans sa réponse à la crise du COVID-19, en s'attachant en particulier à assurer une transition équitable, écologique et numérique. Il convient d'encourager l'entrepreneuriat féminin ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ESS. En outre, l'OIT pourrait développer davantage son centre de compétences sur l'ESS, et pourrait renforcer ses activités de recherche et développer la collecte de données. Elle pourrait également élaborer des lignes directrices internationales sur l'ESS, en particulier au travers de l'échange de bonnes pratiques. Ces efforts pourraient être portés par le Centre de Turin. Les jeunes devraient être au cœur de ces activités. À cette fin, les facultés économiques et commerciales des universités devraient être priorisées et informées sur l'ESS. L'OIT devrait tirer parti de sa position de chef de file au sein du système des Nations Unies concernant l'ESS, et sa participation au UNTFSSSE pourrait servir de modèle pour la poursuite de la collaboration au sein du système multilatéral. La Commission européenne, dans son Plan d'action en faveur de l'économie sociale, a exprimé sa volonté de travailler en étroite collaboration avec l'OIT.
- 108.** Le membre gouvernemental du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne que, d'un point de vue régional, les actions et mesures prises par le Bureau devraient favoriser l'assistance technique, la formation et les possibilités de partage des connaissances pour permettre aux mandants de comprendre l'ESS. Là où il existe des cadres juridiques et institutionnels en la matière, le Bureau devrait s'efforcer de renforcer les institutions, de passer en revue les systèmes législatifs présentant des faiblesses, et de fournir les compétences nécessaires à la bonne gestion de ces unités économiques. Le groupe de l'Afrique soutient la

collaboration entre le Bureau et l'Union africaine pour la mise en œuvre de la déclaration relative au programme régional en faveur de l'ESS et pour l'évaluation de l'ESS dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, mais demande que des programmes de formation à la conduite d'enquêtes régionales et nationales aux fins de la collecte de statistiques soient mis en place. Il invite le Bureau à accroître et intensifier ses activités de promotion des recommandations n^{os} 93, 204 et 205 et d'autres instruments internationaux connexes, puisqu'une connaissance adéquate de leur contenu guiderait les États Membres et d'autres parties prenantes sur les questions relatives à l'ESS et les aideraient à intégrer cette notion dans les PPTD. Les bureaux extérieurs devraient être dotés des effectifs suffisants pour aider les États Membres. Enfin, le Bureau devrait donner la priorité à l'organisation d'un forum tripartite qui servirait de plateforme pour l'échange de bonnes pratiques.

109. Le membre gouvernemental de la Barbade fait observer que l'OIT a fait du bon travail sur la question des coopératives, et qu'il est temps à présent d'élargir son champ d'action. À cet égard, le Bureau devrait prendre différentes actions et mesures prioritaires. Il devrait notamment: fournir aux petites unités de l'ESS une assistance technique en matière de gouvernance et de gestion; encourager les gouvernements à faire participer les organisations soutenues par l'ESS dans les structures de dialogue social; comprendre que les acteurs de l'ESS dans les petits pays ont des caractéristiques spécifiques et ont besoin d'une attention particulière; faire le lien entre l'ESS et les organisations internationales.
110. Le membre gouvernemental de la Zambie engage l'OIT à continuer de fournir une assistance technique et de réaliser des diagnostics adaptés au contexte. Les instruments pertinents de l'OIT déjà en vigueur devraient servir de base aux activités de promotion de l'ESS. Le gouvernement de la Zambie a commencé à promouvoir l'ESS en adoptant une série de mesures, notamment la création d'un ministère des MPME, qui comprend un département chargé des coopératives.
111. Le membre gouvernemental du Mexique avance que le BIT devrait fournir un appui aux gouvernements et aux acteurs de l'ESS sur les questions transversales, en particulier en appuyant la conception d'outils destinés à permettre le développement optimal de l'ESS en tant que générateur de travail décent. L'OIT est le partenaire le mieux placé pour soutenir le développement des capacités au sein de l'ESS au plan juridique, stratégique et opérationnel; en outre, le Bureau pourrait réaliser une évaluation des programmes et des mécanismes en place afin de recenser les domaines à améliorer. L'OIT devrait conserver une vision différenciée de l'ESS par rapport aux autres types d'entreprises et secteurs. Enfin, l'OIT devrait renforcer sa position de chef de file au sein du système des Nations Unies et intensifier ses efforts de promotion de l'ESS aux niveaux régional et mondial.
112. La membre gouvernementale des États-Unis souligne que son pays souscrit largement aux propositions de travaux futurs du Bureau dans le domaine de l'ESS figurant au paragraphe 149 du rapport, et insiste sur certains éléments spécifiques. En particulier, le Bureau devrait favoriser la promotion de conditions propices à l'ESS au moyen de services de conseil stratégique et juridique, d'activités de renforcement des capacités, et de travaux de recherche répondant aux besoins des mandants. Le Bureau devrait également promouvoir la collecte et la compilation de données comparables et harmonisées sur l'ESS. L'oratrice rappelle qu'il est important de mener des évaluations rigoureuses et de mesurer les résultats. S'agissant des partenariats stratégiques, elle indique que le gouvernement des États-Unis soutient l'idée d'un réseau mondial de développement des capacités dans l'ESS.
113. La membre gouvernementale du Canada reconnaît le rôle de chef de file du Bureau au sein du UNTFSS. Guidé par la Déclaration du centenaire, le Bureau devrait s'appuyer sur son

expérience pour axer sa collaboration au sein du système des Nations Unies et dans d'autres enceintes internationales sur les priorités définies dans le mandat de l'OIT. L'OIT joue un rôle essentiel en aidant les pays à formuler et adapter leur cadre législatif et leur stratégie en matière d'ESS. Dans le cadre de ses activités de promotion de l'ESS, le Bureau devrait continuer de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et donner la priorité aux soins et services à la personne. Le BIT a mené avec succès des recherches et des activités de sensibilisation sur les plateformes de travail numériques. L'examen du rôle que pourrait jouer l'ESS en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques pourrait aider à protéger les travailleurs de ce secteur et contribuer à réduire les inégalités. Enfin, l'OIT devrait appuyer le renforcement des capacités au sein de l'ESS pour améliorer les protections des travailleurs et les mesures de santé et de sécurité, et pour prévenir et éliminer le travail des enfants, en élaborant des outils qui pourraient être partagés et reproduits dans tout le secteur.

114. La membre gouvernementale de la Chine soutient que l'OIT doit promouvoir l'ESS par le partage des données d'expérience et des bonnes pratiques. Elle devrait intensifier ses efforts pour renforcer ses relations avec d'autres organisations et montrer la voie en veillant à assurer la cohérence des politiques. Le Bureau devrait également fournir une assistance technique pour promouvoir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, ainsi que l'économie circulaire.
115. La membre gouvernementale du Cameroun indique que l'État du Cameroun s'est engagé à s'appuyer sur l'ESS pour mettre en œuvre un mécanisme innovant et inclusif, dans lequel le principe consistant à ne laisser personne de côté serait la voie vers le développement. L'ESS devrait être perçu par tous les mandants comme une opportunité commune et non comme une responsabilité exclusive des gouvernements. Le Bureau devrait aider les États Membres en facilitant la normalisation des formations pouvant favoriser le développement de l'ESS et fournir des orientations sur la structuration efficace des unités de l'ESS; la conception d'un cadre juridique et l'élaboration de politiques et stratégies pertinentes; et l'accès aux marchés locaux, régionaux et internationaux des produits issus des unités de l'ESS à travers les multinationales et les chaînes d'approvisionnement. Enfin, le Bureau devrait envisager la création d'une plateforme mondiale sur l'ESS – soit un groupe de travail, soit une commission – en vue de garantir et d'assurer la coopération entre pays à travers l'échange de bonnes pratiques et l'appui mutuel.
116. Le membre gouvernemental du Burkina Faso fait savoir que son pays souscrit à une définition de l'ESS qui intègre la dignité humaine et la promotion du travail décent. L'ESS requiert une solidarité accrue de toutes les parties pour permettre l'intégrations de ce concept dans les différentes approches de développement économique et social. Le gouvernement du Burkina Faso a adopté plusieurs mesures visant à renforcer la promotion de l'ESS, notamment le recours à des systèmes alternatifs de protection sociale, la promotion de l'assurance-maladie universelle et des coopératives de femmes, et la mise en place de fonds pour financer des initiatives et des projets communautaires qui participent à la création d'emplois au profit des jeunes et des femmes. Dans cette dynamique, l'OIT devrait jouer un rôle dans l'accompagnement de la mise en œuvre des initiatives prises pour soutenir les efforts déjà consentis.
117. Une membre gouvernementale du Bangladesh souligne que l'ESS s'est développée de manière désordonnée et que ce secteur n'a pas encore atteint sa phase de maturité. Il est nécessaire d'inscrire l'ESS dans un cadre structuré, établi sur la base des évaluations du nombre de personnes travaillant dans le secteur de l'ESS et du degré de vulnérabilité de ces travailleurs. Il faudrait créer des bases de données afin de collecter des statistiques qui faciliteraient le travail d'évaluation. Cela pourrait conduire à un changement profond de paradigme dans l'élaboration de politiques et de mesures correctives adaptées.

- 118.** Le Bureau devrait prendre toute une série de mesures, notamment: rassembler les bonnes pratiques dans les différentes régions avec l'aide des bureaux régionaux et des bureaux de pays, afin de les faire connaître aux pays ayant besoin d'un appui; mener des recherches et des projets en vue de recenser les travailleurs de l'ESS, en particulier dans les pays en développement; et aider les États Membres à informer les travailleurs de l'ESS des actions que les pouvoirs publics peuvent prendre pour s'attaquer aux facteurs responsables de leur vulnérabilité. Il convient de mobiliser des financements et des ressources pour permettre aux pays en développement de répondre aux défis de l'ESS. Le Bureau pourrait jouer un rôle central en favorisant le renforcement de la coopération pour le développement, le financement de la part des institutions financières internationales, la mobilisation des fonds des donateurs et la création de possibilités d'investissement pour les pays en développement.
- 119.** Le gouvernement du Bangladesh s'efforce, en étroite coopération avec des organisations non gouvernementales, de dispenser des formations aux jeunes et d'accorder des prêts sans exiger de garanties aux jeunes entrepreneurs, permettant ainsi à ces derniers d'être intégrés dans l'économie nationale. Toutefois, la conclusion de partenariats public-privé ne doit pas être motivée par des intérêts commerciaux. Les partenaires tripartites doivent veiller à ce que les mentalités, les valeurs et la culture des sociétés locales soient respectées dans l'ESS.
- 120.** Selon un membre gouvernemental de l'Argentine, au vu des profondes transformations économiques que connaît actuellement son pays, il est peu probable que les pays périphériques retrouvent prochainement une situation de plein emploi dans le sens où l'emploi est entendu comme un rapport de dépendance salariale. En revanche, l'Argentine et ses voisins peuvent devenir des sociétés de plein emploi avec des salaires plus élevés et de nouveaux droits au travail adaptés à une situation d'emploi sans employeur direct.
- 121.** De nouvelles institutions doivent être créées pour accroître le nombre de travailleurs associés ou de travailleurs de coopératives, et pour veiller au respect de leurs droits et de la protection qui doit leur être accordée. Les travailleurs associés devraient être reconnus pour leur contribution au bien commun, notamment dans les domaines de l'environnement, des soins à la personne et de la démocratie sur le lieu de travail. Il convient d'intégrer ces travailleurs dans les systèmes de sécurité sociale et de renforcer leurs droits collectifs. Le modèle coopératif ne doit pas être un prétexte à une augmentation de la flexibilité du travail ou de la précarisation. Au contraire, il doit être un outil permettant de renforcer l'autonomie des travailleurs. Il est également essentiel de resserrer les liens entre tous les acteurs économiques dans une économie mixte où les États, les acteurs privés – dont le modèle économique repose sur la propriété privée – et les acteurs de l'ESS – également des acteurs privés mais dont le modèle économique repose sur la propriété sociale – puissent apporter leur contribution au bien commun pour les générations futures et pour l'édification de sociétés plus justes.
- 122.** Un membre gouvernemental de l'Eswatini déclare que la création d'emplois reste un problème majeur dans son pays qui s'est aggravé avec la pandémie de COVID-19. S'il est essentiel de se doter d'une législation qui encadre et promeuve l'ESS, il ne faut pas que cela crée des obstacles. Pour parvenir à une ESS, il va falloir mobiliser des fonds, trouver des marchés rentables et assurer des formations tant publiques que privées avec l'assistance de l'OIT. Il convient d'accorder une attention et un soutien particuliers aux jeunes et aux groupes vulnérables. Les partenaires sociaux devraient être étroitement associés à ce processus dans le cadre du dialogue social, afin de déterminer la voie à suivre.
- 123.** La vice-présidente travailleuse fait observer que la discussion a permis de mettre en évidence l'importance que revêt l'ESS pour de nombreux pays. Le rôle de l'ESS dans la construction d'un avenir du travail centré sur l'humain bénéficie d'une large reconnaissance et d'un fort soutien,

ce dont le Bureau devrait tenir dûment compte. L'OIT devrait aborder d'urgence la question du rétrécissement de l'espace accordé à l'ESS et aux syndicats. Il faut en effet régler les problèmes systémiques qui sapent la démocratie et la participation si l'on veut pouvoir récolter les fruits des travaux menés jusque-là pour soutenir l'ESS. L'OIT doit conduire ces travaux et les ancrer dans la durée.

- 124.** La vice-présidente employeuse dit que l'emploi productif, les conditions de travail équitables, l'inclusion, l'égalité de traitement et la possibilité de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ne sont pas le domaine réservé de l'ESS. Elles sont aussi au cœur des problématiques des entreprises privées de toutes tailles comme des services publics modernes.
- 125.** Les initiatives visant à encourager l'ESS doivent adopter une approche globale et toujours être appréciées en tenant compte des conséquences potentielles qu'elles peuvent avoir sur l'ensemble des entreprises. Ces initiatives doivent préserver les conditions d'une concurrence loyale et un développement pour tous. Des réglementations spécifiques pourraient permettre de stimuler l'ESS mais, à cette fin, les gouvernements doivent être en mesure d'aider les entreprises dans leur ensemble.
- 126.** Le groupe des employeurs reconnaît que les acteurs de l'ESS ont un rôle particulier à jouer pour promouvoir notamment une meilleure inclusion des groupes vulnérables dans nos sociétés, tout en considérant que les entreprises privées de toutes tailles fournissent aussi des avantages sociaux qui contribuent au développement de la communauté et à la prospérité. Fournir un cadre propice à l'ESS en tant que levier pour favoriser la création d'emplois, l'entrepreneuriat et l'innovation, la formalisation, la productivité, le développement des compétences, l'égalité de genre, la diversité, l'autonomisation économique des femmes et leur participation à la gestion des entreprises de l'ESS, ainsi que l'inclusion des groupes vulnérables, notamment des jeunes, et leur réinsertion professionnelle représentera une avancée majeure.
- 127.** Le dialogue social et les partenaires sociaux seront, comme toujours, des partenaires clés pour les gouvernements. Les organisations d'employeurs, qui représentent toutes les entreprises privées, qu'elles appartiennent ou non à l'économie sociale, sont prêtes à s'engager.
- 128.** Il est important de mieux intégrer l'ESS dans les résultats, les produits et les indicateurs pertinents du travail de l'OIT sur les entreprises durables. Ce qu'il faut, ce n'est pas un nouveau programme d'action de l'OIT sur l'ESS ni même une nouvelle stratégie. Il faut plutôt que le Bureau continue de collecter des données et poursuive ses recherches sur la place et le rôle de l'ESS en matière de productivité, de croissance, de création d'emplois et d'entrepreneuriat, mais aussi de réinsertion sur le marché du travail. Ces efforts pourront représenter une contribution non négligeable à l'objectif de réalisation du travail décent pour tous comme d'une croissance économique inclusive et durable.
- 129.** Une représentante du Réseau intercontinental de promotion de l'économie sociale solidaire (RIPESS) rappelle que le RIPESS collabore avec l'OIT depuis 2009. Le RIPESS préconise de conserver la définition de l'ESS du UNTFSS, qui date de 2014. Compte tenu des crises multiples auxquelles le monde doit faire face, un changement systémique s'impose. Les coopératives ainsi que les autres formes d'entreprises collectives sont bien plus résilientes et ont de bons résultats en matière d'inclusion des femmes dans toute leur diversité. Les réseaux multipartites de l'ESS ont montré leur capacité à collaborer avec les États et tous les partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, de lois et de mécanismes d'appui relatifs au travail décent dans l'ensemble de l'ESS. L'OIT pourrait créer un groupe de travail avec les réseaux de l'ESS pour appuyer la mise en œuvre des résultats de la Conférence, en particulier au niveau national. Le RIPESS est disposé à apporter son aide à cette fin.

- 130.** Une représentante du réseau Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO) informe la commission que les vendeurs ambulants, les agriculteurs sans terre, les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques représentent 61 pour cent de l'ensemble des travailleurs du monde, la majorité étant des femmes. La plupart des travailleurs de l'économie populaire sont des indépendants ou travaillent dans des structures collectives. La croissance économique n'a pas généré des emplois de qualité pour tous. Pour les travailleurs pauvres, l'ESS est un moyen de sortir de l'économie informelle. Il s'impose de toute urgence de reconnaître les droits et de définir un salaire minimum universel.
- 131.** Une représentante du Forum international pour l'ESS soutient que l'ESS fait partie intégrante de l'économie mondiale. Les activités des organisations et entreprises de l'ESS reposent sur un certain nombre de principes qui sont: le respect d'autrui et de la mission sociale; la redistribution limitée des richesses; les actions démocratiques de leurs membres; la propriété collective ou copropriété; les intérêts collectifs des membres; la défense de l'intérêt général; la responsabilité partagée; la défense des droits face à l'autorité publique. Il existe diverses formes d'organisations dans l'ESS mais toutes partagent ces valeurs et principes.
- 132.** Une représentante de HomeNet International insiste sur l'importance que revêt la discussion concernant l'ESS pour les travailleurs à domicile et les autres travailleurs de l'économie informelle comme les vendeurs ambulants et les vendeurs de marché, les personnes chargées de la collecte des déchets et les travailleurs domestiques. Nombre de ces travailleurs se sont organisés en coopératives, en groupes d'entraide, en mutuelles, en entreprises de producteurs ou sous de nombreuses autres formes d'entreprises dans l'ESS. Ces entités sont détenues et gérées par les travailleurs de manière démocratique. Il ne s'agit pas d'entreprises sociales et elles ne procèdent pas de la responsabilité sociale des entreprises. La création d'organisations de l'ESS est un moyen de favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les travailleurs à domicile ont besoin d'un environnement favorable à des fins de développement et de durabilité, et notamment de lois et de politiques d'accompagnement, d'un soutien financier, de formations et de perfectionnement des compétences. Outre l'appui des pouvoirs publics, HomeNet International accueillerait avec satisfaction un appui de la part du mouvement syndical, et une coopération étroite avec ce mouvement.
- 133.** Une représentante de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale (JOCI) dit que l'ESS est un outil porteur de changement qui permet de passer d'une économie capitaliste à un système plus collaboratif. L'ESS est aussi un moyen de préserver les cultures autochtones et de donner à tous les secteurs la possibilité de participer à la construction d'une économie centrée sur l'humain pour garantir la solidarité, la démocratie et l'égalité tout en respectant l'environnement. L'ESS pourrait aider les jeunes travailleurs à entrer sur le marché du travail, à échanger et à vivre, et à s'intégrer dans l'économie. Il faut promouvoir les valeurs, les principes et les pratiques de l'ESS tout en créant des emplois décents afin d'offrir une protection aux travailleurs.

Examen des amendements au projet de conclusions

- 134.** Le président présente le projet de conclusions tel que soumis par le groupe de rédaction. Au total, le secrétariat a reçu 116 amendements à ce texte. Bien que des avis divergents aient été exprimés pendant les débats du groupe de rédaction, dans de nombreux cas un consensus a été atteint sur la formulation à adopter. Lorsqu'aucun accord n'a été trouvé, le texte a été laissé entre crochets et les segments entre crochets seront donc examinés de la même manière que les amendements soumis par la commission.

Titre des conclusions

- 135.** Le titre des conclusions est adopté sans modification.

Point 1

- 136.** Le point 1 est adopté sans modification.

Nouveau point à insérer après le point 1

- 137.** L'amendement soumis par le groupe des employeurs consiste à insérer, après le point 1, un paragraphe supplémentaire libellé comme suit:

Réaffirmant la mission de l'OIT au service de la justice sociale et du travail décent, ainsi que l'objectif du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui consistent à trouver un juste équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale du monde du travail et à contribuer à un avenir meilleur pour les individus et la planète, ainsi qu'à la prospérité, la paix, la coopération et la solidarité, à promouvoir une croissance économique durable et à réduire les inégalités;

- 138.** La vice-présidente employeuse explique que ce libellé est un compromis qui tient compte des préoccupations exprimées par le groupe des employeurs pendant les discussions au sein du groupe de rédaction et du fait que le point 2 posait également problème au groupe des travailleurs.
- 139.** La vice-présidente travailleuse souhaite savoir si le texte soumis par le groupe des employeurs vise à remplacer le texte du point 2 existant, ou s'il est destiné à y être ajouté. Pendant la discussion au groupe de rédaction, le groupe des travailleurs a considéré que le point 2 était inutile et devait être supprimé. Ces préoccupations ont été partagées par certains gouvernements.
- 140.** La vice-présidente employeuse indique que l'amendement soumis par son groupe est destiné à remplacer le point 2 existant.
- 141.** Le gouvernement de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs et juge importante la mention du Programme 2030.
- 142.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini appuie l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 143.** La vice-présidente travailleuse fait valoir que, étant donné que le Programme 2030 et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), sont les textes de référence sur cette question, le groupe des travailleurs préférerait le mot «développement» au mot «croissance». Elle propose un sous-amendement visant à remplacer le segment «à promouvoir une croissance économique partagée et durable [...]» par «à promouvoir un développement économique partagé et durable [...]».
- 144.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe souhaite conserver la référence à une «croissance économique durable», mais que, pour faire preuve de souplesse, le groupe des employeurs propose un sous-amendement reflétant le contenu de l'ODD 8 qui consiste à dire: «à promouvoir une croissance économique partagée et durable, l'emploi et le travail décent pour tous et à réduire les inégalités;».
- 145.** La vice-présidente travailleuse approuve ce sous-amendement.

146. Le membre gouvernemental du Bangladesh, appuyé par le membre gouvernemental des Philippines, fait observer que l'ODD 8 est lié à des aspects économiques, sociaux et environnementaux et que cela devrait être reflété dans le libellé. Il propose le sous-amendement suivant: «à promouvoir une croissance et un développement partagés et durables et à réduire les inégalités;».
147. La vice-présidente employeuse déclare qu'elle préfère le sous-amendement précédent proposé par son groupe, mais qu'elle pourrait accepter «une croissance et un développement économiques durables et à réduire les inégalités;».
148. La vice-présidente travailleuse estime que le sous-amendement proposé ne reflète pas suffisamment l'ODD 8 qui mentionne une croissance économique durable, l'emploi et le travail décent pour tous. Le groupe des travailleurs ne peut accepter le sous-amendement tel qu'il est libellé.
149. La vice-présidente employeuse fait observer qu'elle a accepté le sous-amendement proposé par le gouvernement du Bangladesh dans un esprit de compromis, mais qu'elle préfère le sous-amendement proposé par son groupe qui mentionne «l'emploi et le travail décent pour tous».
150. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit comprendre l'intention qui sous-tend la proposition d'amendement du gouvernement du Bangladesh, mais juge que ce texte est redondant. Il adhère au précédent sous-amendement proposé par les partenaires sociaux qui s'appuie sur un texte convenu.
151. La membre gouvernementale de la Suisse et le membre gouvernemental du Zimbabwe font savoir qu'ils soutiennent l'amendement précédent.
152. Le membre gouvernemental du Bangladesh, appuyé par le membre gouvernemental des Philippines, propose de remplacer «une croissance économique» par «une croissance et un développement économiques».
153. Le membre gouvernemental du Cameroun apporte son appui au sous-amendement du gouvernement du Bangladesh et propose un autre sous-amendement visant à ajouter «pour tous» à la fin de la phrase, parce que, dans certains cas, les améliorations visées ne profitent qu'à certains. Son sous-amendement n'est pas retenu faute d'appui.
154. La vice-présidente employeuse indique qu'elle comprend la position des gouvernements mais estime que l'ajout de «développement» est redondant.
155. La vice-présidente travailleuse dit que, sans être opposé à l'emploi du mot «développement», le groupe des travailleurs préfère ne pas s'écarter du libellé de l'ODD 8.
156. Le membre gouvernemental du Bangladesh explique que, en proposant d'ajouter «et un développement», son intention était d'améliorer le texte. Mais puisque le libellé du texte amendé tel que sous-amendé par le groupe des employeurs est conforme au contenu de l'ODD 8, il pourrait l'appuyer.
157. Le sous-amendement du gouvernement du Bangladesh est retiré et l'amendement soumis par le groupe des employeurs est adopté tel que sous-amendé par ce même groupe.

Point 2

158. Du fait de l'adoption d'un nouveau point après le point 1 en remplacement de l'ancien point 2, tous les amendements à l'ancien point 2 deviennent caducs.

- 159.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer, après le point 1, un autre nouveau point, libellé comme suit:

Rappelant qu'aux termes de la Déclaration du centenaire, l'OIT doit promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, d'assurer un emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous, et sachant que les entreprises sont durables dès lors qu'elles travaillent dans une optique de viabilité sur le long terme conformément au mandat de l'OIT et aux objectifs de développement durable.

Le point 3 n'ayant pas reçu l'appui de tous, le nouveau paragraphe proposé est une proposition de compromis qui consiste à mentionner expressément la mission de l'OIT qui est de promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, ainsi qu'aux micro, petites et moyennes entreprises et aux entreprises de l'ESS.

- 160.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe ne peut pas appuyer cet amendement. Le point 4 est consacré aux mêmes questions et met en avant l'importance de l'ESS. Bien que le point proposé reprenne les termes de la Déclaration du centenaire, d'autres parties des conclusions traitent des points intéressant les employeurs. Le présent point des conclusions devrait porter spécifiquement sur l'ESS.
- 161.** Le membre gouvernemental du Canada présente, dans le but de parvenir à un texte équilibré, un sous-amendement consistant à supprimer les deux premiers mots de l'amendement du groupe des employeurs et à remplacer le segment «en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent» par «qui tient compte du rôle de l'économie sociale et solidaire qui est un des principaux acteurs à même de générer». Le sous-amendement reste centré sur l'ESS tout en répondant aux préoccupations du groupe des employeurs pour qui l'ESS n'a pas le monopole en matière de promotion du travail décent et de la croissance durable.
- 162.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement proposé par le Canada.
- 163.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe souscrit au sous-amendement.
- 164.** La vice-présidente travailleuse, tout en reconnaissant que l'amendement reprend les termes de l'alinéa ix) de la Déclaration du centenaire, rappelle qu'en son alinéa x) ladite déclaration invite aussi l'OIT à consacrer ses efforts à appuyer le rôle du secteur public. Si la commission veut intégrer pleinement l'essence de la Déclaration du centenaire, alors elle doit mentionner aussi le secteur public. L'introduction de tels changements serait cependant d'une complexité excessive et ferait double emploi avec le point 4. À partir du sous-amendement soumis par le Canada, le groupe des travailleurs propose donc un sous-amendement consistant à citer également la Déclaration sur la justice sociale et l'Appel mondial à l'action, et à supprimer le segment «à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et». Le groupe des travailleurs tient à ce que l'on garde l'accent sur l'ESS et la promotion d'un environnement qui lui est favorable, et ne juge pas nécessaire de mentionner tous les autres acteurs qui ont un rôle dans la création de travail décent.
- 165.** La vice-présidente employeuse fait observer que le sous-amendement du groupe des travailleurs rend le contenu du nouveau point très semblable à celui du point 4. Le groupe des employeurs est bien conscient que la Déclaration du centenaire de l'OIT fait également référence au secteur public, mais ne souhaite pas que l'on supprime la référence à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables.

- 166.** Selon le membre gouvernemental de la Barbade, l'amendement proposé et le sous-amendement des travailleurs font double emploi avec le libellé du point 4. Puisqu'aucun amendement au point 4 n'a été proposé, la commission devrait se garder d'introduire une répétition et de compliquer indûment le texte en ajoutant un nouveau point.
- 167.** La vice-présidente travailleuse partage les inquiétudes du membre gouvernemental de la Barbade et explique que c'est pour cette raison qu'elle n'était pas favorable initialement à l'ajout d'un nouveau point.
- 168.** La vice-présidente employeuse fait observer qu'il n'est pas fait mention de l'ESS dans la Déclaration sur la justice sociale alors que la Déclaration du centenaire de l'OIT mentionne ce secteur et qu'il s'agit du texte le plus récent à le faire. Elle souscrit au sous-amendement du Canada qui semble offrir un bon compromis.
- 169.** La membre gouvernementale du Brésil et les membres gouvernementaux de l'Eswatini et du Zimbabwe font savoir qu'ils appuient le sous-amendement soumis par le Canada.
- 170.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe a mentionné les trois textes dans son sous-amendement afin d'éviter de mettre en exergue un élément particulier de la discussion qui se poursuit depuis deux ans. Depuis l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale, les deux textes les plus récemment adoptés sont la Déclaration du centenaire qui recherche l'équilibre entre le secteur privé et le secteur public, et l'Appel mondial à l'action qui va un peu plus loin en encourageant l'OIT à promouvoir un environnement favorable aux secteurs privé et public ainsi qu'à l'ESS. Le sous-amendement du groupe des travailleurs ne fait mention d'aucune autre entreprise parce que l'ESS est envisagée sous l'angle de ses particularités propres et que le secteur privé poursuit d'autres objectifs. Si l'on devait faire référence dans ce point à un aspect de la discussion élargie, il faudrait équilibrer le texte en présentant la question dans sa globalité, ce qui est déjà fait au point 4. Afin de ne pas retarder l'examen des autres amendements, l'oratrice propose que ce point soit mis provisoirement entre crochets en vue d'un examen ultérieur.
- 171.** La vice-présidente employeuse souligne que l'amendement tel que sous-amendé par le Canada a reçu un large soutien. Toutefois, pour montrer qu'il reste ouvert à la discussion, son groupe accepte que le point soit mis entre crochets.
- 172.** L'amendement est mis entre crochets en vue d'un examen ultérieur.

Point 3

- 173.** Le point 3 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- La Déclaration du centenaire établit que «l'OIT doit consacrer ses efforts à [...] appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous».
- 174.** Le président indique que six amendements ont été déposés concernant le point 3.
- 175.** La vice-présidente employeuse s'interroge, au vu des discussions portant sur la possibilité de remplacer le point 3 par un nouveau texte présenté par le groupe des employeurs – que la commission vient de s'accorder à placer entre crochets afin d'avoir davantage de temps à accorder aux consultations. Elle se demande s'il est opportun de poursuivre les discussions sur le point 3 à ce stade et propose de le placer lui aussi entre crochets.

176. La vice-présidente travailleuse considère aussi que le point 3 doit être placé entre crochets étant donné que le nouveau point proposé par le groupe des employeurs traite des mêmes questions que le point 3 d'origine. Vu que le nouveau libellé proposé pour le point 3 et le point 3 d'origine sont liés et interdépendants, il convient de placer le point 3 entre crochets et de poursuivre l'examen du projet de conclusions.

177. Il en est ainsi décidé.

Point 4

178. Le point 4 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

Tenant compte du fait que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021, reconnaissent expressément que l'économie sociale et solidaire est un moyen pertinent pour assurer le développement durable, la justice sociale, le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration des niveaux de vie pour tous.

179. Le point 4 est adopté sans amendement.

Point 5

180. Le point 5 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

Consciente de la pertinence de l'économie sociale et solidaire au regard du mandat qui est le sien depuis sa création, l'OIT s'est fait le chantre de la promotion de cette économie dans le système des Nations Unies, notamment par son activité normative. Si l'économie sociale et solidaire n'est pas nouvelle, elle a considérablement gagné en importance et en visibilité depuis le début du siècle. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, reconnaissent la contribution qu'apporte l'économie sociale et solidaire à des sociétés inclusives, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et au redressement et au renforcement de la résilience.

181. Le membre gouvernemental de la Chine propose un amendement visant à insérer les mots «à la réduction de la pauvreté» dans la dernière partie du point, de sorte que le libellé se lise ainsi:

reconnaissent la contribution qu'apporte l'économie sociale et solidaire à la réduction de la pauvreté, à des sociétés inclusives, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, [...].

182. Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie l'amendement proposé.

183. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse souscrivent à l'amendement, tout comme les membres gouvernementaux du Zimbabwe et de l'Eswatini.

184. L'amendement est adopté.

185. Le point 5 est adopté tel qu'amendé.

Titre de la partie II

186. Le titre de la partie II est adopté sans amendement.

Point 6

187. Le point 6 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

L'économie sociale et solidaire comprend les entreprises, les organisations et les autres entités qui mènent des activités économiques, des activités à visée sociale ou des activités à visée environnementale servant un intérêt collectif et/ou l'intérêt général, et qui sont fondées sur les principes de coopération volontaire et d'entraide, de gouvernance démocratique et/ou participative, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que sur la primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi que des actifs. Les entités de l'économie sociale et solidaire aspirent à la viabilité et à la durabilité dans une optique de long terme ainsi qu'à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et mènent des activités dans tous les secteurs de l'économie. Elles sont la traduction concrète d'un ensemble de valeurs qui sont indissociables de leur fonctionnement et qui participent du souci des personnes et de la planète, de l'égalité et de l'équité, de l'interdépendance, de l'autogestion, de la transparence et de la responsabilisation, ainsi que de la réalisation du travail décent et de la matérialisation de moyens de subsistance décents. Les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent être [selon la situation nationale, notamment la législation / et la pratique,] des coopératives, des associations, des mutuelles, des fondations, des entreprises sociales, des groupes d'entraide et d'autres entités fonctionnant selon les valeurs et principes de l'économie sociale et solidaire.

- 188.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement au point 6 visant à remplacer «peuvent être» par «comprennent» et de supprimer «selon la situation nationale, notamment la législation/et la pratique,» dans la dernière phrase du libellé proposé pour le point 6. Elle propose cet amendement car une définition doit être libellée en termes généraux et ne pas inclure de mentions particulières. On peut intégrer un libellé visant à introduire des variables, comme le membre de phrase «selon la situation nationale», dans d'autres parties des conclusions, mais pas dans la définition de l'ESS. D'autres entités peuvent s'il y a lieu être ajoutées à la liste introduite par le verbe «comprennent» afin de dresser un tableau plus complet de l'ESS. Le groupe des travailleurs serait toutefois disposé à accepter «peuvent être» plutôt que «comprennent».
- 189.** La vice-présidente employeuse est favorable au maintien de «peuvent être».
- 190.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement proposé par la vice-présidente travailleuse, en particulier la suppression de la référence à la législation.
- 191.** Le membre gouvernemental du Bangladesh maintient qu'il est important de renvoyer au contexte national et d'inclure les mentions particulières se référant à la législation et la pratique, et fait observer que l'amendement proposé par le groupe des employeurs va dans ce sens. Il ne peut appuyer l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 192.** La membre gouvernementale du Brésil note que la mention de la situation nationale est essentielle; elle ne peut appuyer l'amendement proposé.
- 193.** Le membre gouvernemental de la Barbade, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), est favorable à ce qu'il soit fait référence à la situation nationale, à la législation et à la pratique au point 6, et ne soutient donc pas les amendements proposés.
- 194.** La vice-présidente employeuse considère qu'il est important de maintenir la référence au contexte national et aux différentes réalités du terrain. Elle présente l'amendement du groupe des employeurs, qui consiste à remplacer «situation» par «contexte» et propose un sous-

amendement à l'amendement du groupe des travailleurs, consistant à maintenir le membre de phrase «la législation / et la pratique».

195. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement à l'amendement proposé par le groupe des employeurs visant à remplacer «peuvent être» par «comprennent», de sorte que le membre de phrase se lise ainsi: «Les entités de l'économie sociale et solidaire comprennent, selon le contexte national, des coopératives, des associations, [...]». Elle fait observer que la référence au contexte national confère déjà à la définition un caractère restrictif, et que la variable introduite par l'emploi du verbe «pouvoir» aurait pour effet de la restreindre davantage.
196. La vice-présidente employeuse accepte que l'on remplace «peuvent être» par «comprennent» et «situation» par «contexte». Elle préfère toutefois que soit conservé le membre de phrase «selon le contexte national, la législation et la pratique».
197. La vice-présidente travailleuse, cherchant à mieux comprendre les préoccupations des gouvernements, leur demande de préciser quelles entités de l'ESS ne seraient pas couvertes en cas de suppression de «la législation et la pratique». Elle insiste de nouveau sur le fait que la définition devrait être libellée en des termes généraux, sans variables ni mentions particulières, qui ne pourraient qu'en diluer la teneur et en restreindre la portée.
198. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le remplacement de «peuvent être» par «comprennent» et préfère que l'on fasse référence à la «situation nationale», car c'est une formulation plus simple déjà convenue au sein de l'OIT. Le groupe de l'UE et de ses États membres pourrait faire preuve de souplesse à des fins de consensus, même s'il estime être préférable d'utiliser des termes simples pour établir une définition universelle de portée générale. Il appuie la suppression du membre de phrase «notamment la législation et la pratique».
199. La membre gouvernementale de la Suisse souscrit à la proposition de l'UE de ses États membres.
200. Le membre gouvernemental du Canada appuie le remplacement de «peuvent être» par «comprennent» et de «contexte national» par «circonstances nationales», tout en faisant observer que le mot «contexte» serait également acceptable, même si les partisans de l'emploi de «situation» sont plus nombreux.
201. Le membre gouvernemental de la Barbade, s'exprimant au nom du GRULAC, dit que la définition doit être compréhensible et tenir compte de ce qu'il se passe dans chacun des pays et des États Membres. Il note que la référence à la législation et à la pratique prend tout son sens étant donné qu'il est question des «autres entités» à la fin de la phrase. L'amendement proposé par le GRULAC reflète la volonté d'inclure dans la définition autant de structures que possible, tout en tenant compte des réalités propres aux différents États Membres. Il est favorable au maintien du membre de phrase «notamment la législation et la pratique».
202. Le membre gouvernemental du Bangladesh rappelle l'importance qu'il y a à conserver la formulation «situation nationale» dans ce paragraphe et appuie aussi le maintien de «la législation et la pratique», bien qu'il se dise souple sur ce point, ainsi que sur le remplacement de «peuvent être» par «comprennent».
203. Le président note que la commission semble pouvoir accepter le libellé suivant: «L'économie sociale et solidaire inclut, selon la situation nationale, les coopératives, les associations [...]».
204. La vice-présidente employeuse, la vice-présidente travailleuse, le membre gouvernemental du Canada, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, et la membre gouvernementale de la Türkiye appuient ce libellé.

- 205.** Le membre gouvernemental du Bangladesh est favorable à ce libellé, du moment que les deux partenaires sociaux parviennent à s'accorder sur la suppression du membre de phrase «notamment la législation / et la pratique».
- 206.** Le membre gouvernemental de la Barbade, s'exprimant au nom du GRULAC, préfère que l'expression «notamment la législation / et la pratique» soit conservée, tout en étant prêt à faire des compromis.
- 207.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, la membre gouvernementale de la Suisse et le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient cette proposition.
- 208.** L'amendement du groupe des travailleurs au point 6 est adopté tel que sous-amendé par la commission.
- 209.** Le membre gouvernemental de la Barbade, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à insérer le terme «friendly» avant «societies» dans la dernière phrase du point 6, étant donné que l'on retrouve cette forme d'organisation de l'ESS dans certains États Membres de la région (sans objet en français).
- 210.** La vice-présidente travailleuse convient que l'on caractérise ainsi les organisations apparentées au mouvement coopératif dans certains pays.
- 211.** La vice-présidente employeuse trouve ce concept difficile à saisir, notamment parce que la modification ne concerne pas la version française du texte.
- 212.** Le membre gouvernemental du Bangladesh souscrit à l'amendement du GRULAC.
- 213.** La vice-présidente travailleuse est d'accord pour conserver l'expression «friendly societies».
- 214.** La vice-présidente employeuse trouve que cette expression crée de la confusion, étant donné qu'elle n'a pas de traduction en français.
- 215.** La représentante adjointe du Secrétaire général souligne que de nombreux types d'organisations de l'ESS ayant de l'importance dans certains contextes nationaux ne sont pas énumérés dans la définition, notamment les associations de secours mutuel, les mutuelles d'assurance ou les coopératives de crédit. Il n'est pas préconisé d'ajouter trop de termes.
- 216.** La vice-présidente employeuse, qui a pris bonne note de l'explication du secrétariat, ne souscrit pas à l'ajout du terme «friendly».
- 217.** Le représentant du Secrétaire général précise que le texte en français et en espagnol demeurera inchangé; le terme «friendly» ne sera inclus que dans la version anglaise.
- 218.** La membre gouvernementale des Philippines demande si le terme «altruistic» ne constituerait pas une bonne alternative au terme «friendly».
- 219.** Le membre gouvernemental de la Barbade indique que l'expression «friendly societies» est surtout utilisée dans les États anglophones des Caraïbes. Une fois la définition adoptée, il faudra avoir à l'esprit que différentes nomenclatures existent.
- 220.** La vice-présidente employeuse indique qu'il est déjà question «d'autres entités» dans le texte. Il n'est pas nécessaire que la définition rende compte de contextes spécifiques, l'objectif étant de refléter la tendance universelle.
- 221.** Le membre gouvernemental de la Barbade retire son amendement.
- 222.** Le point 6 est adopté tel qu'amendé.

Point 7

223. Le point 7 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

La complémentarité des entreprises à but lucratif, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, et des entités, entreprises et organisations de l'économie sociale et solidaire, ainsi que les liens qui les unissent, peuvent aussi favoriser la contribution au travail décent et à l'économie sociale et solidaire, ainsi qu'à une croissance économique inclusive et au développement communautaire, et devraient être renforcés.

224. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à déplacer le point 7 ailleurs dans le texte, car son contenu n'a pas sa place dans une définition. Il serait plus approprié de l'inclure dans la section suivante, qui porte sur les principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités.

225. La vice-présidente travailleuse présente un amendement allant dans le même sens, et convient que le point 7 n'a pas sa place dans le contenu d'une définition. Toutefois, avant de décider s'il doit être inséré ailleurs dans le texte, il faut trouver un texte équilibré reconnaissant la complémentarité entre les entreprises à but lucratif, les entreprises à but non lucratif et l'ESS.

226. La vice-présidente employeuse s'oppose à la suppression de ce point et explique qu'il est important pour son groupe et pertinent pour l'ensemble des mandants. Elle suggère de le conserver, tel qu'amendé, pour la section consacrée aux difficultés et aux possibilités.

227. Le membre gouvernemental du Bangladesh souligne également la nécessité de prendre acte de la complémentarité des entreprises à but lucratif et des entreprises à but non lucratif ainsi que des liens qui les unissent et appuie l'amendement du groupe des travailleurs visant à supprimer le point 7.

228. Le membre gouvernemental de la Barbade, s'exprimant au nom du GRULAC, et la membre gouvernementale de la Suisse sont favorables à l'inclusion du point 7 dans une autre section des conclusions.

229. La vice-présidente employeuse propose de faire du point 7 un nouvel alinéa du point 8.

230. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'amendement. Il suggère d'examiner les modifications apportées au point 7 sur la base de l'amendement proposé par le groupe des employeurs.

231. La vice-présidente travailleuse appuie cette proposition.

232. La vice-présidente employeuse précise que les entités de l'ESS font partie d'un écosystème dans lequel les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont chacun leur rôle. Ces liens d'interdépendance et cette complémentarité contribuent à la promotion du travail décent et doivent être clairement établis.

233. La vice-présidente travailleuse propose, pour se conformer à la terminologie convenue en matière de croissance économique durable, un sous-amendement visant à remplacer «au travail décent et à l'économie sociale et solidaire, ainsi qu'à une croissance économique partagée et durable» par «à une croissance économique partagée et durable, à l'emploi et au travail décent pour tous».

234. La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement.

235. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement. Il présente un sous-amendement supplémentaire visant à raccourcir la première phrase en remplaçant «La complémentarité des entreprises à but

lucratif, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, et des entités, entreprises et organisations de l'économie sociale et solidaire,» par «La complémentarité des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises».

- 236. La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse sont favorables au second sous-amendement.
- 237. Les membres gouvernementaux du Bangladesh et de la Barbade et les membres gouvernementales du Brésil et des Philippines souscrivent à l'amendement et aux deux sous-amendements.
- 238. Le membre gouvernemental du Zimbabwe propose un sous-amendement supplémentaire visant à ajouter, en début de paragraphe, «Reconnaître que» devant «la complémentarité» et à supprimer tout ce qui suit «travail décent pour tous».
- 239. La vice-présidente travailleuse appuie ce sous-amendement.
- 240. La vice-présidente employeuse souscrit à la modification du sous-amendement et ajoute que le point 7 pourrait être inséré entre les alinéas *f)* et *g)* du point 8. Le groupe des employeurs propose de modifier plus avant le sous-amendement en ajoutant, en fin de paragraphe, le syntagme «et la promouvoir» après «travail décent pour tous» afin de conserver le terme «promouvoir», qui avait disparu en raison de la suppression de la dernière phrase.
- 241. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose que, dans la version anglaise, on ajoute «that» après «Recognize and promote» par souci de clarté.
- 242. Le représentant du Secrétaire général relève que placer «Recognize and promote» en début de phrase change la dynamique du texte, même si les problèmes syntaxiques que cela pose peuvent être résolus.
- 243. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement supplémentaire visant à supprimer «and promote that» du début de la phrase en anglais et d'ajouter, en fin de phrase, «This complementarity should be promoted». En français, l'amendement consiste à remplacer «et la promouvoir» par «et faire en sorte de la promouvoir» à la fin de la phrase.
- 244. Le membre gouvernemental du Bangladesh présente deux sous-amendements supplémentaires visant à insérer «développement communautaire» après «croissance économique» et à ajouter «et la promouvoir».
- 245. La membre gouvernementale des Philippines appuie ces sous-amendements.
- 246. La vice-présidente employeuse ne souscrit pas aux sous-amendements supplémentaires proposés par le Bangladesh en raison de leur manque de clarté. Elle suggère de conserver le libellé proposé précédemment.
- 247. La vice-présidente travailleuse s'interroge sur la correction de la syntaxe du texte révisé et propose un sous-amendement supplémentaire libellé comme suit:

Reconnaître et promouvoir la complémentarité des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises, et reconnaître que cette complémentarité devrait favoriser la matérialisation d'une croissance économique partagée et durable, de l'emploi et du travail décent pour tous.

Elle indique que l'expression «développement communautaire» a été supprimée par souci de concision.

- 248.** La vice-présidente employeuse indique qu'elle pourrait souscrire au sous-amendement en l'état mais propose d'ajouter l'expression «encore davantage» après «devrait favoriser».
- 249.** La vice-présidente travailleuse rejette ce sous-amendement, car elle estime que le terme «favoriser» suffit.
- 250.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe indique qu'il est flexible, mais qu'il préfère «favoriser» à «favoriser encore davantage».
- 251.** La vice-présidente employeuse dit que si l'expression «encore davantage» devait être supprimée, elle serait d'avis de supprimer également «devrait» avant «favoriser» et de remplacer «favoriser» par «favorise».
- 252.** La membre gouvernementale de la Chine est favorable au maintien de l'expression «développement communautaire», car il s'agit d'un aspect essentiel de la complémentarité, et précise que le terme «favoriser» doit également porter sur «développement communautaire». Elle souscrit au libellé du reste du paragraphe, qui intègre le dernier amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 253.** La vice-présidente travailleuse note qu'il est également question de la complémentarité au point 9 d). Elle explique qu'il est nécessaire de mettre l'impact de cette notion au conditionnel en disant «devrait favoriser» ou «pourrait favoriser». Elle suggère de mettre entre crochets le texte de cet alinéa et de l'examiner dans le même temps que les amendements qu'il est proposé d'apporter au point 9 d).
- 254.** La vice-présidente employeuse dit qu'elle peut accepter de conserver «devrait favoriser» mais qu'il convient de supprimer «développement communautaire». Le paragraphe doit rester cohérent.
- 255.** La vice-présidente travailleuse souscrit à la proposition faite par le groupe des employeurs de supprimer «développement communautaire».
- 256.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie le point 7 tel que sous-amendé.
- 257.** Le président déclare qu'un consensus s'est dégagé quant au libellé du point 7. Il note que le groupe des employeurs propose de transformer le point 7 en alinéa du point 8 et de l'insérer entre les alinéas f) et g).
- 258.** La vice-présidente travailleuse souscrit à cette proposition.
- 259.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe adhère également à la proposition.
- 260.** Le point 7 est adopté tel qu'amendé et déplacé vers le point 8, entre les alinéas f) et g).
- 261.** La section 2 – Définition de l'économie sociale et solidaire – est adoptée.

Titre de la partie III

- 262.** Le titre de la partie III est adopté sans modification.

Point 8

- 263.** La première phrase du point 8 soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellée comme suit:

Dans les efforts qu'ils déploient pour exploiter les possibilités de promouvoir le travail décent et l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain, les États Membres devraient:

- 264.** La membre gouvernementale de la Chine propose un amendement à la première phrase du point 8 consistant à ajouter «, en tenant compte des circonstances propres à chaque pays» après «devraient». Elle explique sa proposition en disant que les pays ont des pratiques différentes et des niveaux de développement différents, comme indiqué dans le rapport.
- 265.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie cet amendement.
- 266.** La vice-présidente travailleuse dit préférer le libellé original du point 8 et fait valoir que la question des «circonstances propres à chaque pays» a déjà été traitée dans un point précédent. Néanmoins, son groupe pourrait appuyer cet amendement si la majorité y était favorable.
- 267.** La vice-présidente employeuse préfère le libellé original du point 8 mais est disposée à faire preuve de souplesse.
- 268.** Le membre gouvernemental du Bangladesh soutient cet amendement. Il explique que les autres instruments de l'OIT, tels que l'Appel mondial à l'action mentionne la prise en compte de «circonstances propres à chaque pays».
- 269.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit ouvert et disposé à se rallier au consensus.
- 270.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit à l'amendement proposé.
- 271.** La membre gouvernementale de la Chine souligne que le point 8 porte sur les principes directeurs et qu'il est donc important de mentionner les circonstances propres à chaque pays pour laisser une certaine souplesse aux États Membres.
- 272.** Les membres gouvernementaux de l'Indonésie, de la République islamique d'Iran et de la Thaïlande appuient l'amendement.
- 273.** Le président fait observer que les membres gouvernementaux soutiennent largement l'amendement proposé par la Chine.
- 274.** La vice-présidente travailleuse, dans un esprit de consensus, est ouverte à cet amendement.
- 275.** La première phrase du point 8 est adoptée telle qu'amendée.

Point 8 a)

- 276.** Le point 8 a) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- tenir compte de la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent, à des économies inclusives et durables, à la justice sociale, au développement durable et à l'amélioration des niveaux de vie pour tous;
- 277.** Le point 8 a) est adopté sans modification.
- 278.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à ajouter, après le point 8 a), un nouvel alinéa libellé comme suit:
- reconnaître le rôle que l'économie sociale et solidaire peut jouer dans la mesure où elle fait partie des acteurs qui peuvent redonner un sens au travail à un moment où les gens aspirent à un travail qui soit non seulement décent, mais aussi porteur de sens.

Ce nouvel alinéa vise à mettre l'accent sur les toutes dernières évolutions qu'a connues le monde du travail. Pour la jeune génération, il est plus important que jamais de créer des emplois qui non seulement respectent les droits et la dignité des travailleurs, mais qui soient

également porteurs de sens et qui favorisent l'accomplissement personnel, aussi bien sur le plan des valeurs que sur le plan de la motivation. Selon l'orateur, bien que le travail décent couvre déjà cette idée, il est important de mentionner expressément l'aspiration à un travail «porteur de sens», en particulier en cette période post-COVID-19.

279. La vice-présidente employeuse fait valoir que le point 8 a) fait déjà référence à la notion de travail décent. Son groupe ne peut pas appuyer l'amendement tel que proposé par la France au nom de l'UE et de ses États membres étant donné que son libellé pourrait donner l'impression qu'à l'heure actuelle le travail est dénué de sens. Le groupe des employeurs est cependant disposé à y apporter des modifications.
280. La vice-présidente travailleuse dit comprendre la logique qui sous-tend la proposition d'amendement mais préférerait ne pas fragmenter la notion de travail décent. Elle présente un sous-amendement consistant à ajouter «les entités» avant «de l'économie sociale et solidaire» (en accordant les verbes en conséquence en français) et à remplacer «but meaningful work» par «work but work that is meaningful» (sans objet en français).
281. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, adhère au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
282. Le membre gouvernemental du Bangladesh dit qu'il souscrit à l'amendement.
283. La membre gouvernementale de l'Argentine présente un sous-amendement consistant à supprimer les mots «non seulement» avant «décent», à remplacer «, mais aussi» par «et» avant «porteur de sens», et à ajouter à la fin de la phrase «pour l'humain et pour la planète». Cette formulation permettrait de reconnaître l'importance à la fois d'un travail décent et d'un travail porteur de sens.
284. La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement de l'Argentine et relève que l'Argentine a déjà évoqué, plus tôt dans la discussion, l'idée de «redonner un sens au travail». Elle espère que le sous-amendement introduit par l'Argentine pourra permettre de parvenir à un consensus sur le présent paragraphe.
285. La vice-présidente employeuse présente un autre sous-amendement consistant à remplacer le segment «redonner un sens au travail» par «contribuer au sens donné au travail».
286. La membre gouvernementale des Bahamas propose un sous-amendement qui consiste à supprimer «, mais aussi porteur de sens» après «décent», en expliquant que l'expression «porteur de sens» n'est pas nécessaire puisque le travail décent est par définition porteur de sens. Elle propose aussi de remplacer dans l'anglais les mots «acknowledge the role» avant «SSE» par «recognize the functions» (sans objet en français).
287. La membre gouvernementale des États-Unis appuie le sous-amendement des Bahamas.
288. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un nouvel amendement au sous-amendement de la membre gouvernementale de l'Argentine, consistant à remplacer «et porteur de sens pour l'humain» par «qui soit porteur de sens pour les individus» devant les mots «et pour la planète».
289. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement visant à remplacer, en anglais, le mot «function» par le mot «role» après «recognize the» (sans objet en français). Elle consent à ce que soit utilisé en anglais le mot «persons» («individus», dans la version française) tel que l'a proposé l'UE dans son sous-amendement, mais fait observer que les termes utilisés dans le Programme 2030 sont «humanité» (pour «people») et «planète».
290. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement du groupe des travailleurs.

- 291.** La membre gouvernementale des Philippines soutient le sous-amendement proposé par les Bahamas visant à supprimer les mots «mais aussi porteur de sens». Elle présente un sous-amendement visant à supprimer, en anglais, les mots «that is» après «work», et à ajouter une virgule après «work» (sans objet en français).
- 292.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie le sous-amendement proposé par les Philippines.
- 293.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement visant à ajouter le membre de phrase «contribuer à la réalisation du» devant «travail décent».
- 294.** Le président constate qu'aucun membre de la commission n'appuie l'amendement des États-Unis, qui n'est donc pas retenu. Le nouvel alinéa qu'il est proposé d'insérer après l'alinéa *a)* est adopté tel que modifié.

Point 8 *b)*

- 295.** Le point 8 *b)* tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, notamment dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire;
- 296.** Le point 8 *b)* est adopté sans modification.

Point 8 *c)*

- 297.** Le point 8 *c)* tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- valoriser l'enracinement local de l'économie sociale et solidaire et la contribution de celle-ci à des formules établies de longue date et à des solutions novatrices offrant des possibilités de travail décent et permettant de satisfaire les besoins des groupes défavorisés et marginalisés, en particulier les femmes, notamment dans les zones rurales;
- 298.** Le membre gouvernemental de la Türkiye présente un amendement visant à remplacer les mots «et marginalisés, en particulier les femmes» par «et vulnérables». La raison d'être de cet amendement est que l'adjectif «vulnérables» a une portée plus large que l'adjectif «marginalisés». De plus, la formulation d'origine laisse entendre que les femmes appartiennent toutes à un groupe marginalisé ou vulnérable, ce qui n'est pas le cas.
- 299.** Le membre gouvernemental du Canada appuie l'amendement proposé.
- 300.** La vice-présidente employeuse déclare soutenir l'amendement. Elle présente un sous-amendement visant à supprimer les mots «défavorisés et», qui ne sont pas nécessaires.
- 301.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement tendant à rétablir le membre de phrase «en particulier les femmes» après «groupes défavorisés,».
- 302.** La vice-présidente employeuse déclare souscrire au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 303.** Le membre gouvernemental du Bangladesh fait sien l'amendement de la Türkiye, tel qu'amendé par le groupe des travailleurs, visant à rétablir le membre de phrase «en particulier les femmes» après «groupes défavorisés,».
- 304.** La membre gouvernementale du Brésil soutient le sous-amendement du groupe des travailleurs.

- 305.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un autre sous-amendement consistant à ajouter, après le mot «femmes», le membre de phrase «, des jeunes et des personnes en situation de handicap, ainsi que des groupes défavorisés, [...]».
- 306.** Le membre gouvernemental du Mexique n'appuie pas l'amendement proposé par la France au nom de l'UE et de ses États membres. Il présente un sous-amendement tendant à remplacer «et vulnérables» après «groupes défavorisés» par «en situation de vulnérabilité». Il appuie le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 307.** La membre gouvernementale du Brésil appuie le sous-amendement du Mexique.
- 308.** La membre gouvernementale de l'Argentine soutient le sous-amendement du Mexique.
- 309.** Le membre gouvernemental de la Barbade demande si la proposition du Mexique consiste bien à faire référence aux «groupes défavorisés en situation de vulnérabilité».
- 310.** Le membre gouvernemental du Mexique dit que ce qui importe le plus est de faire figurer une référence aux groupes en situation de vulnérabilité, ce qui éviterait de dresser une liste exhaustive des groupes concernés. Il ne s'opposerait pas au maintien de l'adjectif «défavorisés».
- 311.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement consistant à supprimer l'adjectif «vulnérables» après «des groupes défavorisés et» et de le remplacer par le membre de phrase «et des personnes en situation de vulnérabilité».
- 312.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 313.** Les membres gouvernementaux de la Barbade et du Bangladesh et les membres gouvernementales des Philippines et de la Türkiye soutiennent le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 314.** La membre gouvernementale des Bahamas propose un sous-amendement visant à rétablir les mots «et vulnérables» après les mots «groupes défavorisés», faisant observer que l'expression «groupes vulnérables» est une expression consacrée dans la terminologie onusienne.
- 315.** Le président constate que le sous-amendement proposé par les Bahamas n'a pas été appuyé et qu'il n'est donc pas retenu.
- 316.** Le membre gouvernemental du Royaume d'Arabie saoudite propose un amendement visant à ajouter le membre de phrase «les personnes en situation de handicap et» après «en particulier». Il explique que les personnes en situation de handicap sont une catégorie importante de personnes soutenues par le gouvernement, en particulier dans les zones rurales. Son amendement n'est pas appuyé et n'est donc pas retenu.
- 317.** La version amendée de l'alinéa c) du point 8, telle que soumise par la Türkiye, est adoptée telle que modifiée.

Points 8 d) à 8 i)

- 318.** Les points 8 d) à 8 i) tels que soumis à la commission par le groupe de rédaction sont libellés comme suit:
- d) élaborer une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour promouvoir l'économie sociale et solidaire, notamment en ce qui concerne les groupes en situation de vulnérabilité, en reconnaissant la valeur des activités de soin et le travail non rémunéré;

- e) tenir compte de la nécessité de prêter une attention particulière aux travailleurs et aux entités de l'économie sociale et solidaire dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de stratégies et de mesures destinées à remédier aux causes profondes de l'informalité et à favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, la réalisation du travail décent et la mise en place de systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables;
- f) tenir compte de la contribution des entreprises durables au travail décent, telle que décrite dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, 2007;
- g) reconnaître et favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à une juste transition numérique;
- h) tenir compte du rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans le respect de la dignité humaine, la construction des communautés et la promotion de la diversité et de la solidarité, de même que dans le respect des savoirs et cultures traditionnels, notamment chez les peuples autochtones et tribaux;
- i) évaluer le potentiel qu'offre l'économie sociale et solidaire pour résister aux crises et préserver les emplois, notamment dans les petites et moyennes entreprises, en particulier, dans certains cas, grâce à la restructuration d'entreprises moyennant le transfert de la propriété aux travailleurs.

319. Les points 8 d) à 8 i) sont adoptés sans modification. Le point 8 est adopté dans son intégralité tel que modifié.

Point 9

320. La première phrase du point 9 soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellée comme suit:

Toutefois, un certain nombre de défis exigent des États Membres qu'ils tiennent compte:

321. La première phrase du point 9 est adoptée sans modification.

Point 9 a)

322. Le point 9 a) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

des difficultés que connaissent et ont en commun les entités de l'économie sociale et solidaire avec la grande majorité des micro, petites et moyennes entreprises, en particulier dans la plupart des pays en développement, parmi lesquelles un environnement défavorable à ces entités [, notamment le rétrécissement de l'espace civique], des politiques qui amplifient encore l'informalité, la pauvreté et l'endettement, l'incertitude juridique, un état de droit défaillant, le manque d'accès aux financements, une concurrence et des pratiques commerciales déloyales et le fait que d'autres conditions ne soient pas remplies pour créer un environnement propice;

323. Le membre gouvernemental du Canada présente un amendement consistant à remplacer «des difficultés que connaissent et ont en commun les entités de l'économie sociale et solidaire», en début de phrase, par «du fait que les entités de l'économie sociale et solidaire doivent faire face à des défis sans commune mesure, qui s'ajoutent aux difficultés qu'elles ont en commun». Il est important de souligner que les entités de l'ESS sont confrontées à des défis sans commune mesure, en plus des difficultés qu'elles ont en commun avec les autres types d'entreprises. Par exemple, au Canada, elles n'ont souvent aucune possibilité d'accéder aux mécanismes de soutien au développement des entreprises, aux programmes de financement et aux autres dispositifs d'appui à l'innovation. L'amendement vise aussi à remplacer, avant «micro, petites et moyennes entreprises», «la grande majorité des» par «nombre de», car la formulation originale pourrait donner une image erronée de la situation. De fait, puisqu'il n'est

pas possible de quantifier le phénomène, ni de vérifier s'il concerne ou non «la grande majorité» de ces entreprises, il est plus approprié d'employer l'expression «nombre de».

324. La vice-présidente travailleuse fait remarquer que le groupe de rédaction s'est longuement penché sur la formulation du point 9 a) et que la seule difficulté rencontrée portait sur la notion de «rétrécissement de l'espace civique», qui a été laissée entre crochets. Elle ne souhaite pas rouvrir le débat sur le point 9 a) et préfère se concentrer sur l'examen du texte laissé entre crochets.
325. La vice-présidente employeuse indique que, mis à part le texte placé entre crochets, elle considère qu'un consensus a été trouvé sur le point 9 a).
326. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie l'amendement proposé par les membres gouvernementaux du Canada et des États-Unis.
327. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est favorable à l'amendement mais précise que son groupe est disposé à faire preuve de souplesse en vue de parvenir à un consensus.
328. La membre gouvernementale du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement.
329. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran souscrit à l'amendement.
330. La vice-présidente employeuse préfère le texte initial, mais son groupe est disposé à se montrer ouvert sur ce point, tant que le groupe des travailleurs fait de même.
331. La vice-présidente travailleuse dit que son groupe accepte l'amendement afin de ne pas faire obstacle au consensus. Elle se dit préoccupée par la méthode suivie, car il lui semble que c'est le texte placé entre crochets, qui a fait l'objet de discussions approfondies au sein du groupe de rédaction, qui doit être maintenant examiné plus avant par la commission.
332. L'amendement soumis par le Canada est adopté.
333. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement consistant à supprimer les mots «en particulier dans la plupart des pays en développement,» après «micro, petites et moyennes entreprises,». Son groupe considère que le libellé initial stigmatise les pays en développement. L'oratrice demande s'il existe des données montrant que les entreprises et les entités de l'ESS rencontrent davantage de problèmes dans les pays en développement que dans les autres pays.
334. La vice-présidente travailleuse fait savoir que son groupe est prêt à soutenir l'amendement afin de ne pas bloquer le consensus.
335. La vice-présidente employeuse s'aligne sur la position du groupe des travailleurs.
336. Le membre gouvernemental du Bangladesh, s'exprimant aussi au nom du Pakistan et des Philippines et, se dit favorable à l'amendement.
337. Le membre gouvernemental du Sénégal adhère à l'amendement.
338. La membre gouvernementale du Kenya, partageant les préoccupations exprimées par la membre gouvernementale de l'Argentine s'exprimant au nom du GRULAC, approuve l'amendement.
339. Le membre gouvernemental de l'Eswatini est favorable à l'amendement.
340. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran soutient l'amendement.
341. L'amendement soumis par l'Argentine est adopté.

342. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à supprimer «[, notamment le rétrécissement de l'espace civique]» après «ces entités» parce qu'elle estime que le sens de cette expression n'est pas clair. Si le groupe des travailleurs souhaite proposer une autre formulation rendant la phrase plus lisible et compréhensible, le groupe des employeurs est disposé à l'examiner.
343. La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement consistant à remplacer «le rétrécissement de l'espace civique» par «faute d'une participation suffisante». Cette formulation tend à reconnaître qu'il est nécessaire d'élargir la participation en associant d'autres groupes sur les questions qui les intéressent, mais ne remet pas en cause le tripartisme.
344. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse.
345. Le membre gouvernemental du Canada soutient le sous-amendement.
346. Le membre gouvernemental de l'Algérie explique que, en français, «espace civique» renvoie aux droits collectifs et individuels, ce qui pourrait donner lieu à différentes interprétations.
347. La membre gouvernementale du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit prête à approuver le sous-amendement, mais demande à la vice-présidente travailleuse de préciser ce qu'elle entend par «participation».
348. La vice-présidente travailleuse explique que «participation» s'entend des consultations et des discussions.
349. La membre gouvernementale du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un autre sous-amendement visant à remplacer «faute d'une participation suffisante» par «, notamment une participation au dialogue social et un engagement tripartite insuffisants». Le sous-amendement n'est pas retenu faute d'appui.
350. Le membre gouvernemental de l'Eswatini souscrit au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
351. La membre gouvernementale du Cameroun se dit prête à appuyer la position de la membre gouvernementale du Kenya. Elle approuve le libellé tel que sous-amendé en anglais, mais demande que, dans le libellé français, la formulation soit remplacée par «faute d'une participation civique suffisante».
352. Le sous-amendement soumis par le groupe des travailleurs est adopté.
353. Le membre gouvernemental du Canada présente, au nom du Canada et des États-Unis, un amendement visant à ajouter «, notamment» après la seconde occurrence de «entités de l'économie sociale et solidaire», pour des raisons purement linguistiques, et à ajouter «de même qu'aux programmes de développement des marchés et aux programmes de renforcement des compétences» entre «financements» et «une concurrence». L'orateur fait valoir que la plupart des stratégies nationales en faveur de l'ESS prévoient, au nombre de leurs dispositifs clés, une aide visant à repérer les possibilités d'accès aux marchés et de développement des compétences, et qu'il est utile de mentionner cette réalité dans le texte.
354. La vice-présidente employeuse souscrit à l'amendement proposé.
355. La vice-présidente travailleuse fait part de la réticence de son groupe concernant l'ajout de ce membre de phrase, qui n'a pas sa place dans le texte. L'oratrice propose tout de même un sous-amendement visant à ajouter, dans la version anglaise, «that» devant «SSE entities» au début de l'alinéa, pour améliorer la lisibilité de la version anglaise (sans objet en français).

- 356.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe souscrit à la position du groupe des travailleurs, et approuve donc le sous-amendement de ce dernier.
- 357.** Le membre gouvernemental du Canada est favorable au sous-amendement du groupe des travailleurs et, à la lumière des avis exprimés par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, retire son amendement.
- 358.** Le sous-amendement du groupe des travailleurs est adopté.
- 359.** Le point 9 a) est adopté tel que modifié.

Point 9 b)

- 360.** Le point 9 b) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- de la nécessité de faciliter l'accès des entités de l'économie sociale et solidaire à des services financiers, y compris, lorsqu'il y a lieu, au moyen de mesures et d'instruments financiers divers et spécifiques;
- 361.** Le point 9 b) n'ayant fait l'objet d'aucun amendement, il est adopté sans modification.

Point 9 c)

- 362.** Le point 9 c) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- de la nécessité de favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire [et des autres entreprises] à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, en encourageant des modes de consommation et de production durables et en prenant en considération les défis du changement climatique;
- 363.** Le président indique que trois amendements ont été présentés concernant l'alinéa c), dont deux sont identiques.
- 364.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à supprimer «[et des autres entreprises]» et propose de sous-amender son propre amendement et de remplacer le membre de phrase «et des autres entreprises» par «et des entreprises durables».
- 365.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs étant donné qu'il a présenté un amendement identique au nom de l'UE et de ses États membres. Il soutient également le sous-amendement proposé.
- 366.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement et le sous-amendement.
- 367.** Le membre gouvernemental du Bangladesh approuve l'amendement et le sous-amendement.
- 368.** L'amendement et le sous-amendement présentés par le groupe des travailleurs sont adoptés.
- 369.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à ajouter «actuels et à venir pour notre société, en particulier» après «défis», et à remplacer «du» par «le» devant «changement climatique». Il explique que le libellé initial est trop restrictif et qu'il doit englober tous les défis, pas uniquement celui du changement climatique.
- 370.** La vice-présidente employeuse indique être globalement favorable à l'amendement, mais propose un sous-amendement tendant à remplacer «les défis actuels et à venir pour notre société» par «les défis auxquels nous sommes confrontés et ceux qui nous attendent».

- 371. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement et le sous-amendement, et propose à son tour un sous-amendement tendant à supprimer le membre de phrase «auxquels nous sommes confrontés et qui nous attendent», jugeant qu'il n'apporte rien au texte et est superflu.
- 372. La vice-présidente employeuse se dit favorable au nouveau sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 373. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient les sous-amendements proposés par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs.
- 374. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, approuve les amendement et sous-amendements proposés, mais présente un autre sous-amendement tendant à ajouter le membre de phrase «, de même que la pauvreté et l'injustice sociale» après «le changement climatique».
- 375. La vice-présidente employeuse fait valoir que les notions que l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, propose d'ajouter sont déjà traitées dans le projet de conclusions, et que le groupe des employeurs ne peut donc pas appuyer le sous-amendement.
- 376. La vice-présidente travailleuse dit que l'injustice sociale n'est pas un défi mais résulte de choix politiques, et indique que le groupe des travailleurs ne saurait donc soutenir le sous-amendement proposé par l'Argentine au nom du GRULAC puisqu'il n'apporte rien au texte.
- 377. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, accepte de retirer le sous-amendement, dans un esprit de compromis.
- 378. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 379. Le point 9 c) est adopté tel que modifié.

Point 9 d)

- 380. Le point 9 d) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

de la nécessité de reconnaître et de favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à l'amélioration de la productivité [et de la compétitivité] en permettant aux entités de cette économie de se regrouper horizontalement, verticalement et transversalement, en tirant parti de la complémentarité et des synergies possibles avec les autres entreprises, conformément à la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et en investissant dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que dans les technologies et les infrastructures;
- 381. Le président indique qu'un amendement au point 9 d) a été reçu.
- 382. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à supprimer «et de la compétitivité» du texte. Elle explique que son groupe est préoccupé par l'accent mis sur les activités à caractère économique. Les entités de l'ESS ne sont pas conçues pour être compétitives, même si elles peuvent le devenir en conséquence de leurs activités.
- 383. La vice-présidente employeuse déclare que la compétitivité est très importante pour son groupe, car celle-ci favorise la durabilité et la viabilité. Toutefois, elle comprend les préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs et, dans un esprit de compromis, est disposée à soutenir l'amendement.
- 384. Aucun gouvernement ne s'oppose à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs. L'amendement est adopté.
- 385. Le point 9 d) est adopté tel qu'amendé.

Point 9 e)

386. Le point 9 e) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

de la nécessité d'un dialogue social incluant les entités et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire et les organisations qui les représentent, [en particulier] chaque fois que l'on envisage des mesures susceptibles d'avoir une incidence directe [ou indirecte] / [de la nécessité de faire en sorte que les entités et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire jouissent de la liberté syndicale et du droit de négociation collective de manière à permettre un dialogue social avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour l'élaboration de mesures qui ont une incidence directe sur ces entités et travailleurs, et à pouvoir consulter les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire concernées];

387. Le président indique que quatre amendements au point 9 e) ont été reçus. Il fait remarquer que le texte contient une barre oblique, ce qui signifie que deux possibilités de libellé sont proposées. Il rappelle aux membres de la commission de dire s'ils soutiennent la première ou la deuxième possibilité lorsqu'ils prennent la parole.

388. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à supprimer la première possibilité de libellé, c'est-à-dire le membre de phrase commençant par «de la nécessité d'un dialogue social» et se terminant par «incidence directe [ou indirecte]».

389. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit qu'il a proposé un amendement identique et soutient donc l'amendement visant à supprimer la première possibilité de libellé.

390. La vice-présidente employeuse soutient l'amendement, puis présente un autre amendement proposé par son groupe, qui porte uniquement sur la deuxième possibilité de libellé. Elle propose d'ajouter «d'une reconnaissance effective» avant «du droit de négociation collective»; de remplacer, avant «dialogue social», «de manière à permettre un» par «et, lorsque cela s'avère nécessaire et approprié, de rendre possible le»; d'insérer «les plus» entre «les organisations d'employeurs et de travailleurs» et «représentatives»; et de supprimer le membre de phrase «et à pouvoir consulter les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire concernées». Enfin, elle propose un sous-amendement à l'amendement de son groupe, qui consiste à remplacer «lorsque cela s'avère nécessaire et approprié» par «lorsqu'il y a lieu».

391. La vice-présidente travailleuse fait savoir que, s'agissant de la négociation collective, son groupe est prêt à soutenir l'ajout du membre de phrase «d'une reconnaissance effective», car cette formulation correspond à l'usage du BIT en la matière. L'oratrice est également disposée à accepter la suppression de l'expression «lorsque cela s'avère nécessaire et approprié», mais propose de supprimer également celle proposée pour la remplacer, à savoir «lorsqu'il y a lieu». Son groupe est favorable à l'ajout de «les plus», mais souhaite conserver «de manière à permettre un» avant «dialogue social». Enfin, l'oratrice est d'accord pour supprimer la dernière partie de l'alinéa, à partir de «et à pouvoir consulter», mais propose de la remplacer par «et, en tant que de besoin, avec les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire concernées». Pour le groupe des travailleurs, il est important que les entités de l'ESS participent aux processus de consultation, en particulier lorsqu'elles constituent des organisations représentatives de l'ESS.

392. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose un sous-amendement consistant à supprimer «en tant que de besoin,» dans le membre de phrase que le groupe des travailleurs propose d'ajouter.

- 393.** La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs. Elle demande s'il ne serait pas plus approprié d'utiliser l'expression «par l'intermédiaire des» plutôt que «avec les» avant «organisations d'employeurs et de travailleurs».
- 394.** La membre gouvernementale de l'Argentine est d'accord pour supprimer la première possibilité de libellé. La majorité des pays du GRULAC souscrivent à la deuxième possibilité.
- 395.** La vice-présidente travailleuse demande au Bureau d'apporter un éclairage sur la formulation appropriée entre «par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» et «avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives», pour s'assurer que le texte révisé ne risque pas de porter atteinte au principe du tripartisme.
- 396.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que le BIT utilise la préposition «avec» plutôt que la locution «par l'intermédiaire de», car cette dernière suppose l'obligation de travailler avec un groupe donné ou d'obtenir son aval. Elle ajoute toutefois que l'utilisation de «par l'intermédiaire de», si elle est assortie de «en tant que de besoin», serait également correcte en l'espèce.
- 397.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe souhaite conserver «en tant que de besoin» dans le texte, car le dialogue social est de la responsabilité exclusive des partenaires sociaux.
- 398.** La vice-présidente travailleuse accepte de conserver «par l'intermédiaire des» et «en tant que de besoin», conformément aux indications données par le Bureau.
- 399.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, approuve également le texte révisé.
- 400.** Le point 9 e) est adopté tel qu'amendé puis sous-amendé.

Points 9 f) et 9 g)

- 401.** Les points 9 f) et 9 g) tels que soumis à la commission par le groupe de rédaction sont libellés comme suit:
- f) de la nécessité de développer le potentiel que recèle l'économie sociale et solidaire pour renforcer l'inclusion sociale, en particulier en ce qui concerne les femmes, les jeunes et les groupes défavorisés comme les personnes sans emploi, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les peuples autochtones;
 - g) de l'importance de lutter contre les pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire et d'éviter qu'elles ne contournent la législation du travail et d'autres lois et n'enfreignent ainsi les droits des travailleurs, ainsi que de lutter contre le risque de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises respectueuses de la réglementation et des entreprises responsables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, conformément à la recommandation n° 193.
- 402.** Les points 9 f) et 9 g) sont adoptés sans modification.

Partie IV. Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux

- 403.** Le titre de la partie IV est adopté sans modification.

Nouveau point proposé dans la partie IV

- 404.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, avant le point 10, un nouveau point libellé comme suit:

Les États Membres sont tenus de respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, notamment dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire.

- 405.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs, faisant observer qu'il améliore le texte dans son ensemble.
- 406.** Le nouveau point que le groupe des travailleurs propose d'insérer avant le point 10 est adopté.

Point 10

- 407.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à reformuler le texte introductif du point 10 comme suit:

Les gouvernements devraient, au moyen d'un dialogue social avec les partenaires sociaux et compte tenu des intérêts et des préoccupations des entités de l'économie sociale et solidaire:

- 408.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 409.** La membre gouvernementale du Canada fait part de sa préférence pour le libellé initial, car l'amendement proposé semble limiter la participation des entités de l'ESS pour ce qui est du dialogue avec les gouvernements sur les mesures énoncées dans les alinéas suivants. Elle rappelle que le gouvernement du Canada a travaillé en étroite collaboration avec un comité composé d'experts et de parties prenantes extérieures représentant divers acteurs et organisations de l'économie sociale du pays pour définir sa stratégie d'innovation sociale et de finance sociale. Le gouvernement du Canada reconnaît également la nécessité de consulter les partenaires sociaux, mais estime que les pouvoirs publics doivent coopérer et collaborer avec les organes représentatifs de l'ESS dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour favoriser l'instauration d'un écosystème de l'ESS solide et stable.
- 410.** Les membres gouvernementaux de l'Algérie, du Bangladesh, du Burkina Faso, du Cameroun, de l'Eswatini, du Mexique et du Pakistan, et les membres gouvernementales des Philippines, de la Suisse et de la Türkiye se prononcent en faveur du libellé initial.
- 411.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, préfère le libellé initial, qu'il juge plus conforme au consensus qui s'est dégagé sur le point 9 e), qui traite du même sujet.
- 412.** La vice-présidente travailleuse précise que l'amendement proposé par son groupe vise à harmoniser le texte avec le point 9 e) et demande au Bureau d'apporter des précisions sur la question de savoir si la formulation initiale du projet de conclusions «au moyen d'un dialogue social associant les organisations qui représentent les entités et les travailleurs» porte atteinte au principe de tripartisme que les travailleurs cherchent à défendre.
- 413.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 414.** Le représentant du Secrétaire général explique que, pour le Bureau, il est essentiel de renforcer le caractère inclusif du dialogue social pour que celui-ci soit efficace, c'est-à-dire qu'il tienne compte des intérêts et de l'avis de tous les acteurs concernés par les politiques et, en l'occurrence, des partenaires sociaux et des organisations représentant les entités de l'ESS. Cela étant dit, le point 9 e) prévoit déjà des garanties en matière de dialogue social inclusif dans le cadre de l'ESS.

- 415.** La vice-présidente travailleuse invite le Bureau à présenter un sous-amendement qui traduise cette idée. La vice-présidente employeuse convient que le Bureau pourrait formuler une proposition de texte.
- 416.** Le Bureau propose le libellé suivant:
- Les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire:
- 417.** Le membre gouvernemental de l'Algérie considère que le sous-amendement ne rend pas compte avec justesse du rôle des gouvernements dans le tripartisme. Il faudrait le reformuler de sorte que les gouvernements et les partenaires sociaux soient mis sur le même plan, ce que la référence aux entités de l'ESS vient compromettre.
- 418.** Le représentant du Secrétaire général précise que les gouvernements sont bien inclus dans le libellé proposé par le Bureau.
- 419.** La vice-présidente travailleuse relève également que le sous-amendement fait référence au rôle des gouvernements et des partenaires sociaux. Selon elle, il conviendrait toutefois d'établir la fonction des gouvernements et des partenaires sociaux vis-à-vis de l'ESS. Elle propose un sous-amendement supplémentaire tendant à supprimer «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives».
- 420.** La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse.
- 421.** Le membre gouvernemental de l'Algérie souligne que les gouvernements doivent œuvrer en faveur du dialogue social. Il propose un sous-amendement supplémentaire visant à remplacer «Les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» par «Les gouvernements doivent œuvrer avec les partenaires sociaux à la promotion du dialogue social en tenant compte des intérêts du tripartisme». Le sous-amendement n'étant pas appuyé, il n'est pas retenu.
- 422.** Le membre gouvernemental du Bangladesh propose d'ajouter «et en tenant compte des circonstances propres à chaque pays,» après «Les gouvernements devraient, au moyen du dialogue social» pour bien rendre la nécessité de prendre en compte la situation nationale et de répondre aux préoccupations de nombreux orateurs. Le sous-amendement est appuyé par le membre gouvernemental du Cameroun, la membre gouvernementale des Philippines et le membre gouvernemental du Zimbabwe.
- 423.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à ce sous-amendement et propose de mettre entre crochets le texte du Bureau relatif à la première phrase du point 10 pour décider de son libellé définitif après avoir examiné les alinéas figurant sous ce point.
- 424.** La vice-présidente employeuse appuie la proposition visant à mettre entre crochets le texte proposé par le Bureau.

Point 10 a)

- 425.** Le point 10 a) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- instaurer un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des structures de l'économie sociale et solidaire, car il s'agit là d'un élément essentiel à l'instauration d'un environnement propice à des entreprises durables en général;

- 426.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer «, au regard des normes internationales du travail,» après «instaurer un environnement propice qui soit en adéquation». Elle souligne que tout environnement propice doit tenir compte des normes internationales du travail.
- 427.** La vice-présidente employeuse approuve l'amendement quant au fond, mais propose un sous-amendement à l'effet de déplacer ce membre de phrase après «en général». En français, son libellé devient: «, en se fondant sur les normes internationales du travail».
- 428.** La vice-présidente travailleuse propose d'examiner ce sous-amendement conjointement avec un deuxième sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs, libellé comme suit: «instaurer un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des structures de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et de protéger les travailleurs, et d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent les entités de l'économie sociale et solidaire pour contribuer au développement durable et aux entreprises durables, en se fondant sur les normes internationales du travail;».
- 429.** La vice-présidente employeuse souscrit à cet ajout, mais propose un sous-amendement supplémentaire visant à supprimer «et de protéger les travailleurs», sachant que cet aspect est inclus dans la notion de travail décent. Elle propose par ailleurs de remplacer «en se fondant sur les normes internationales du travail;» par «conformément aux normes internationales du travail;».
- 430.** La vice-présidente travailleuse accepte l'amendement du groupe tel que sous-amendé.
- 431.** La membre gouvernementale des États-Unis propose un sous-amendement supplémentaire visant à ajouter «pertinentes» après «normes internationales du travail» pour établir clairement que ces normes ne s'appliquent pas toutes à l'ESS. Faute d'appui, le sous-amendement n'est pas retenu.
- 432.** Le point 10 a) est adopté tel que sous-amendé.

Point 10 b)

- 433.** Le point 10 b) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- assurer des conditions de concurrence équitables à toutes les entreprises, et appliquer pour ce faire aux entités de l'économie sociale et solidaire des conditions qui soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise;
- 434.** Le groupe des travailleurs présente l'amendement du groupe qui consiste à supprimer l'expression «des conditions de concurrence équitables à toutes les entreprises». Après avoir poursuivi sa réflexion, le groupe des travailleurs voudrait modifier sa proposition et propose donc que le texte se lise ainsi: «veiller à appliquer aux entités de l'économie sociale et solidaire des conditions qui soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise, conformément à la recommandation n° 193».
- 435.** La vice-présidente employeuse souscrit à ce sous-amendement.
- 436.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement qui a recueilli l'adhésion du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

- 437.** Le membre gouvernemental de l'Algérie, qui n'a pas d'objections quant à la teneur de l'amendement, présente toutefois un sous-amendement visant à rendre le libellé plus clair. Faute d'appui, le sous-amendement n'est pas retenu.
- 438.** La membre gouvernementale des Philippines, qui relève que les entreprises de l'ESS ne bénéficient pas du même traitement que les autres entreprises, souscrit à l'amendement. Elle appuie également les sous-amendements.
- 439.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 440.** Le point 10 b) est adopté tel qu'amendé et sous-amendé.

Point 10 c)

- 441.** Le point 10 c) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- adopter des politiques qui favorisent la création d'emplois de qualité pour tous, notamment dans l'économie sociale et solidaire, à l'appui d'une reprise économique vigoureuse, inclusive, durable et résiliente, dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail, des autres droits humains et des normes internationales du travail pertinentes, notamment, mais pas exclusivement, celles qui sont énumérées en annexe;
- 442.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le membre de phrase « , notamment, mais pas exclusivement, celles qui sont énumérées en annexe ». Le groupe des employeurs n'est pas favorable au maintien de l'annexe au projet de conclusions. Le corps du texte renvoie déjà à un certain nombre d'instruments, de sorte que rajouter une liste en annexe l'alourdirait inutilement. De plus, le projet d'annexe indique que la liste n'est pas exhaustive, ce qui fait perdre tout son intérêt à l'adjonction d'une liste de cette longueur. Enfin, elle s'interroge sur le bien-fondé d'une liste incluant des textes qui n'ont pas recueilli l'aval de tous les groupes. Cela risque de compliquer la discussion et d'en compromettre l'issue.
- 443.** La vice-présidente travailleuse note que plusieurs amendements à l'annexe ont été présentés par les trois groupes et propose que la commission place l'alinéa entre crochets et y revienne quand une décision aura été prise sur l'annexe dans son ensemble.
- 444.** Le point 10 c) et l'amendement portant sur ce point sont mis entre crochets.

Point 10 d)

- 445.** Le point 10 d) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- reconnaître le rôle de l'économie sociale et solidaire et en tenir compte dans les plans nationaux de développement, de relance et d'emploi, au moyen de politiques favorables à l'emploi, ainsi que de politiques macroéconomiques, fiscales, sociales, environnementales et autres propres à favoriser des transitions numérique et environnementale justes et à réduire les inégalités;
- 446.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à reformuler l'alinéa, qui se lirait alors comme suit: « tenir compte de l'économie sociale et solidaire dans les politiques nationales en matière de développement, de relance et d'emploi ainsi qu'en matière macroéconomique et sociale afin de soutenir des transitions numérique et environnementale justes et de réduire les inégalités; ». L'amendement a vocation à mettre l'accent sur la nécessaire prise en compte de l'ESS dans les politiques nationales pour appuyer l'adoption de stratégies favorisant l'économie numérique et la transition vers des énergies plus propres. Le mot « plans » a été remplacé par « politiques », car il n'y a pas forcément obligation à mettre en œuvre les plans. De plus, l'emploi du terme « politiques » donnera plus de force au texte.

- 447.** La vice-présidente travailleuse approuve le remplacement de «plans» par «politiques» ainsi que la formulation suivante: «tenir compte de l'économie sociale et solidaire». Le groupe des travailleurs souhaite toutefois que soit conservé le membre de phrase «politiques macroéconomiques, fiscales, sociales, environnementales et autres», que l'amendement a supprimé. Elle présente un autre amendement visant à insérer «industrielles» après «fiscales» dans cette liste d'adjectifs.
- 448.** La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement du groupe des travailleurs avec la modification qui lui a été apportée.
- 449.** La vice-présidente travailleuse propose de réviser le libellé de l'alinéa pour éviter les répétitions. La proposition révisée se lit comme suit:
- tenir compte de l'économie sociale et solidaire dans les stratégies nationales de développement, de relance et d'emploi à l'appui de politiques favorables à l'emploi et de politiques macroéconomiques, fiscales, industrielles, sociales, environnementales et autres propres à favoriser des transitions numérique et environnementale justes et à réduire les inégalités;
- 450.** La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 451.** Le membre gouvernemental du Bangladesh, appuyé par la membre gouvernementale des Philippines, présente un autre sous-amendement visant à supprimer l'adjectif «fiscales», avançant qu'il n'y a pas lieu de viser spécifiquement ce type de politiques. Le texte des conclusions n'aura pas d'effet immédiat sur les politiques fiscales des États.
- 452.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse disent que leurs groupes respectifs préféreraient conserver l'adjectif «fiscales».
- 453.** Le membre gouvernemental du Bangladesh propose de mettre ce mot entre crochets et de revenir sur la question plus tard.
- 454.** Le membre gouvernemental du Canada est favorable au maintien de cet adjectif puisqu'il y a consensus entre les partenaires sociaux.
- 455.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est favorable au maintien de l'adjectif «fiscales», qui fait référence à un élément fondamental des politiques publiques.
- 456.** Le membre gouvernemental du Bangladesh dit pouvoir se rallier au consensus.
- 457.** L'amendement du groupe des employeurs, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, et l'amendement du groupe des travailleurs sont adoptés.
- 458.** Le point 10 d) est adopté tel qu'amendé et sous-amendé.

Point 10 e)

- 459.** Le point 10 e) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- apprécier pleinement le rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et favoriser la transition de tous les travailleurs et de toutes les entités, y compris ceux de l'économie sociale et solidaire, vers l'économie formelle;
- 460.** Le point 10 e) est adopté sans modification.

Point 10 f)

- 461.** Le point 10 f) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, notamment au moyen du développement des échanges commerciaux entre coopératives;
- 462.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer «développement des échanges commerciaux entre coopératives» par «renforcement du commerce équitable», considérant que la notion de «commerce équitable» sera plus facile à comprendre.
- 463.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
- 464.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe dit qu'il soutient l'amendement tendant à supprimer «développement des échanges commerciaux entre coopératives» au motif que l'ESS comprend des entités de différents types et pas seulement des coopératives.
- 465.** La membre gouvernementale des États-Unis, appuyée par le membre gouvernemental du Canada, propose un sous-amendement consistant à remplacer «commerce équitable» par «commerce équitable, juste et durable», qui fait écho à la formulation utilisée dans les forums du G20 et va plus loin en soutenant des politiques commerciales centrées sur les travailleurs.
- 466.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement.
- 467.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 468.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à ajouter «ainsi que d'autres formes de coopération entre entités de l'économie sociale et solidaire;» à la fin de l'alinéa, cherchant ainsi à élargir la portée du paragraphe à d'autres types de coopération dans le cadre de l'ESS.
- 469.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse sont disposées à appuyer l'amendement.
- 470.** L'amendement est adopté.
- 471.** Le point 10 f) est adopté tel qu'amendé et sous-amendé.

Point 10 g)

- 472.** Le point 10 g) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- renforcer l'interaction entre l'économie sociale et solidaire et l'administration publique à tous les niveaux, y compris aux niveaux local et régional, et établir des partenariats public-privé adaptés avec l'économie sociale et solidaire;
- 473.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter «assurer des services publics de qualité» au début de l'alinéa, à supprimer «public-privé» et à ajouter, à la fin de l'alinéa, «en s'appuyant sur des pratiques de passation de marchés publics conformes à la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949». L'amendement a pour objet d'indiquer que ce sont les gouvernements, et non l'ESS, qui ont la responsabilité de fournir des services publics. Les gouvernements devraient être encouragés à renforcer leurs liens avec l'ESS pour s'en acquitter. La référence à la convention n° 94 vise à mettre l'accent sur le fait que les marchés publics doivent être respectueux des droits des travailleurs et promouvoir le travail décent.

- 474.** La vice-présidente employeuse fait sienne la première partie de l'amendement, mais n'est pas favorable à la suppression des mots «public-privé». Le groupe des employeurs aura besoin de plus de temps pour examiner les conséquences de ces modifications et demande donc que le libellé soit placé entre crochets.
- 475.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, ne juge pas nécessaire de faire expressément référence aux services publics, et présente un sous-amendement visant à supprimer l'adjectif «publics». Il est favorable au maintien de la référence aux partenariats «public-privé» qui sont une composante essentielle du monde du travail actuel et à venir et couvrent un certain nombre de partenariats possibles. Il est disposé à accepter la référence à la convention n° 94.
- 476.** La membre gouvernementale du Maroc demande au groupe des travailleurs les raisons pour lesquelles il souhaite supprimer les mots «public-privé».
- 477.** La vice-présidente travailleuse dit que le groupe des travailleurs ne souhaite pas favoriser la conclusion de partenariats avec des unités de l'ESS qui auraient pour effet de permettre aux gouvernements de se soustraire à la responsabilité qui leur incombe de fournir des services publics. Il en va de même de la coopération pour le développement, qui ne devrait pas davantage être utilisée comme moyen de retirer aux gouvernements les obligations qui leur incombent à cet égard. Le groupe des travailleurs voudrait appuyer le rôle des partenariats mais est préoccupé par le fait que les partenariats public-privé puissent, dans certaines situations, conduire à la privatisation des services, qui devraient continuer de relever des gouvernements. Une référence aux marchés publics conforme à la convention n° 94 a été inscrite dans le libellé pour tenir compte de la préoccupation du groupe des travailleurs concernant les responsabilités des gouvernements. Pour faire suite à la demande du groupe des employeurs, l'oratrice propose que le membre de phrase qui suit «partenariats» soit mis entre crochets, de sorte que tous les groupes puissent réfléchir aux différentes propositions et explications fournies.
- 478.** L'amendement est placé entre crochets comme proposé.
- 479.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, prend acte des préoccupations du groupe des travailleurs et propose d'inclure le membre de phrase «selon le principe du partage des responsabilités» pour garantir que les gouvernements et les autres partenaires sociaux qui concluent un partenariat public-privé assument toutes leurs responsabilités vis-à-vis des mandants. Il suggère que cette proposition soit également mise entre crochets.
- 480.** Il en est ainsi décidé.

Point 10 h)

- 481.** Le point 10 h) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- prendre des mesures visant à appuyer les entités de l'économie sociale et solidaire, en tant que de besoin, afin qu'elles puissent avoir accès aux informations, aux financements, aux marchés, aux technologies, aux infrastructures et à des marchés publics bien réglementés et socialement responsables;
- 482.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à faire référence aux groupes défavorisés et marginalisés en ajoutant, après les mots «en tant que de besoin», le membre de phrase «en particulier celles qui œuvrent en faveur des groupes défavorisés en situation de vulnérabilité», pour reprendre la formulation approuvée au point 8 c).

- 483.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement, et il n'y a pas d'objection de la part des gouvernements.
- 484.** L'amendement est adopté.
- 485.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer à la fin de l'alinéa le membre de phrase suivant: «, sans pour autant que ces mesures n'aboutissent au traitement inéquitable d'autres entreprises;».
- 486.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement consistant à reformuler le texte comme suit:
- prendre, conformément à la recommandation n° 193, des mesures d'appui visant à permettre l'accès aux informations, aux financements, aux marchés, aux technologies, aux infrastructures et à des marchés publics bien réglementés et socialement responsables, en particulier au profit des groupes défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité;
- 487.** La vice-présidente employeuse fait sienne la reformulation proposée par le groupe des travailleurs.
- 488.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, préfère la proposition du groupe des employeurs en ce qu'elle s'inscrit dans le présent et tend vers le futur, plutôt que de faire référence à d'anciens accords sur l'ESS. La commission a pour ambition de définir un cadre concernant l'ESS qui permette à celle-ci de prospérer, non pas de répéter des formulations qui datent de plus de vingt ans. Il préférerait la formulation précédente proposée par le groupe des employeurs, tout en étant disposé à accepter la présente proposition, même si elle est limitée.
- 489.** L'amendement présenté par le groupe des employeurs, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs, est adopté.
- 490.** Le point 10 h) est adopté tel qu'amendé par le groupe des employeurs et sous-amendé par le groupe des travailleurs.

Point 10 i)

- 491.** Le point 10 i) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- veiller à ce que les mesures de promotion de l'économie sociale et solidaire favorisent l'innovation, les initiatives, l'entrepreneuriat et la collaboration à caractère social tout en préservant les traditions et la culture des peuples indigènes et tribaux et en les faisant mieux connaître;
- 492.** La membre gouvernementale de l'Argentine présente, au nom du GRULAC, un amendement consistant à ajouter «en tant que de besoin» après «veiller», de manière à adapter le texte aux réalités propres à chaque pays.
- 493.** La vice-présidente travailleuse et la vice-présidente employeuse disent que leur position n'est pas arrêtée.
- 494.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe appuie l'amendement.
- 495.** L'amendement est adopté.
- 496.** La vice-présidente employeuse présente trois amendements soumis par son groupe. Le premier consiste à supprimer «les initiatives» après «l'innovation», car ce mot n'apporte pas de valeur ajoutée au texte; le deuxième consiste à ajouter «la productivité, le développement des compétences» avant «l'entrepreneuriat», ce qui implique, dans la version française, d'ajouter «sociale» après «innovation» et de supprimer «à caractère social» après «collaboration»; et le

troisième consiste à supprimer le segment «tout en préservant les traditions et la culture des peuples indigènes et tribaux et en les faisant mieux connaître». Ce segment pourrait être conservé dans les conclusions, mais il trouverait mieux sa place au point 10 *m*) qui porte sur l'éducation et la culture.

497. La vice-présidente travailleuse soutient les amendements proposés, en précisant toutefois que son groupe préférerait conserver le segment «tout en préservant les traditions et la culture des peuples indigènes et tribaux et en les faisant mieux connaître».
498. Le président fait observer que les partenaires sociaux sont d'accord avec le contenu de tous les amendements proposés par les employeurs, et que la proposition consistant à déplacer le segment «tout en préservant les traditions et la culture des peuples indigènes et tribaux et en les faisant mieux connaître» à la fin du point 10 *m*), après le mot «efficacité», est le seul amendement qui a été déposé pour le point 10 *m*).
499. La vice-présidente travailleuse fait valoir que le point 10 *i*) concerne les mesures visant à promouvoir l'ESS et à favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat, tandis que le point 10 *m*) porte sur l'éducation et la formation des travailleurs de l'ESS dans le domaine financier. Dans la mesure où les mesures visant à favoriser l'innovation s'appliquent également aux peuples tribaux et indigènes, la question devrait être examinée de manière objective et constructive. Le groupe des travailleurs n'est pas opposé à l'idée de déplacer le segment au point 10 *m*), mais se demande s'il est judicieux de faire disparaître cette idée du point 10 *i*). L'oratrice propose de placer le segment entre crochets.
500. La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un sous-amendement consistant à supprimer «sociale» après «innovation» puisqu'il est évident que l'ESS promeut des moyens de favoriser l'innovation sociale. Le sous-amendement n'est pas retenu faute d'appui.
501. Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie les deux premiers amendements du groupe des employeurs.
502. Les amendements du groupe des employeurs consistant à supprimer «les initiatives» et à ajouter «la productivité, le développement des compétences» au point 10 *i*) sont adoptés.
503. La vice-présidente employeuse retire l'amendement de son groupe consistant à supprimer le segment final du point 10 *i*).
504. Le point 10 *i*) est adopté tel qu'amendé.

Point 10 *j*)

505. Le point 10 *j*) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

prendre des mesures pour encourager la lutte contre la corruption et une bonne gouvernance, faciliter l'enregistrement des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises et simplifier les procédures administratives en vue de favoriser leur développement;
506. La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à ajouter «et leur transition vers l'économie formelle» à la fin de la phrase, après «leur développement».
507. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement du groupe des travailleurs.
508. L'amendement est adopté.
509. La vice-présidente travailleuse présente un autre amendement consistant à supprimer «et des autres entreprises» après «entités de l'économie sociale et solidaire», pour maintenir l'attention sur les entités de l'ESS.

- 510.** La vice-présidente employeuse comprend l'intention du groupe des travailleurs. Néanmoins, l'amendement présenté par les travailleurs a des incidences sur l'amendement soumis par le groupe des employeurs consistant à ajouter «notamment les micro, petites et moyennes entreprises» après «autres entreprises». Par conséquent, le groupe des employeurs a besoin de temps pour réfléchir à une autre formulation, et le texte est mis entre parenthèses.

Point 10 k)

- 511.** Le point 10 k) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- mettre en place un mécanisme de collaboration interministérielle et de coordination des politiques relatives à l'économie sociale et solidaire entre toutes les structures nationales et dans chacune d'entre elles;
- 512.** Le point 10 k) est adopté sans modification.

Point 10 l)

- 513.** Le point 10 l) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour définir des solutions concernant les pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire, les pratiques illégales et les violations des droits;
- 514.** La vice-présidente travailleuse présente trois amendements concernant ce point, en vue de renforcer l'inspection du travail en général, de resserrer la collaboration entre les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'ESS, et de mettre en avant la protection des travailleurs en faisant en sorte de prévenir la formation de pseudo-entités de l'ESS, les pratiques illégales et les violations des droits, de les décourager et de les sanctionner. La proposition de texte amendé est libellée comme suit:
- renforcer les services d'inspection du travail et encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour prévenir la formation de pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire, les pratiques illégales et les violations des droits, les décourager et les réprimer, et, partant, protéger les travailleurs;
- 515.** La vice-présidente employeuse souhaite savoir si les modifications proposées visent à renforcer l'inspection du travail, ou à amener les inspecteurs du travail à collaborer directement avec les partenaires sociaux.
- 516.** Le représentant du Secrétaire général explique que les services d'inspection du travail sont encouragés à travailler aussi bien avec les partenaires sociaux qu'avec les représentants de l'ESS.
- 517.** La vice-présidente employeuse indique que, à la lumière des explications fournies par le secrétariat, le texte amendé répond maintenant aux préoccupations du groupe des employeurs qui retire donc son amendement.
- 518.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, appuie les amendements du groupe des travailleurs.
- 519.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient les amendements du groupe des travailleurs et présente un sous-amendement consistant à ajouter, à la fin de la phrase «et préserver l'autonomie et l'indépendance des entités de l'économie sociale et solidaire», dans le souci de protéger l'intégrité des entités de l'ESS.
- 520.** La vice-présidente travailleuse se dit ouverte à ce sous-amendement.

- 521. La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement et présente un autre sous-amendement consistant à ajouter le segment «et promouvoir la conduite responsable des entreprises» après «entités de l'ESS».
- 522. La vice-présidente travailleuse fait observer que la conduite responsable des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la loi, et que le rôle des services d'inspection du travail consiste précisément à faire respecter la loi. Par conséquent, la modification proposée par le groupe des employeurs n'a pas sa place dans le point 10 l).
- 523. La vice-présidente employeuse retire le sous-amendement de son groupe.
- 524. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, est favorable au sous-amendement de l'UE.
- 525. Le représentant du Secrétaire général propose une modification de nature terminologique consistant à remplacer, dans l'anglais, «labour inspectors» par «labour inspectorates», puisque ce terme couvre les inspecteurs du travail (sans objet en français).
- 526. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse acceptent la proposition du secrétariat.
- 527. Les trois amendements proposés par le groupe des travailleurs sont adoptés.
- 528. Le point 10 l) est adopté tel qu'amendé et sous-amendé.

Point 10 m)

- 529. Le point 10 m) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

intégrer l'économie sociale et solidaire dans l'enseignement public à tous les niveaux, et investir dans l'éducation et la formation des travailleurs et des entités de l'économie sociale et solidaire, y compris dans le domaine des compétences financières, en vue d'accroître leurs capacités d'adaptation et leur efficacité;
- 530. Le point 10 m) est adopté sans modification après que le groupe des employeurs a retiré son amendement.

Point 10 n)

- 531. Le point 10 n) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

améliorer les statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire, notamment au moyen d'une collaboration entre les instituts nationaux de statistique et les représentants de l'économie sociale et solidaire, de manière à guider la formulation de politiques et la mise en œuvre de celles-ci.
- 532. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement consistant à ajouter les mots «de comptes satellites et» avant «d'une collaboration», en référence à la pratique existante en matière de présentation des données dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la protection sociale. Ainsi, les gouvernements pourraient plus facilement collecter des données sur l'ESS et harmoniser les mécanismes de collecte de données dans les différentes zones géographiques. L'UE souhaite étendre cette pratique à l'ESS.

533. Le texte amendé est libellé comme suit:

améliorer les statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire, notamment au moyen de comptes satellites et d'une collaboration entre les instituts nationaux de statistique et les représentants de l'économie sociale et solidaire, de manière à guider la formulation de politiques et la mise en œuvre de celles-ci.

534. La vice-présidente du groupe des travailleurs et la vice-présidente du groupe des employeurs font savoir qu'elles n'ont pas de position figée concernant cet amendement.

535. La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement de l'UE.

536. La membre gouvernementale des États-Unis présente un sous-amendement consistant à changer «notamment» en «par exemple», pour bien faire apparaître que les comptes satellites sont un exemple parmi d'autres.

537. La membre gouvernementale du Brésil soutient le sous-amendement des États-Unis.

538. La membre gouvernementale du Sénégal n'appuie pas l'amendement des États-Unis, car la formulation «notamment au moyen» exprime déjà cette idée d'exemple.

539. La vice-présidente travailleuse convient que les mots «notamment» et «par exemple» expriment la même idée.

540. La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement des États-Unis.

541. L'amendement de l'UE, tel que sous amendé par les États-Unis, est adopté.

542. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à ajouter l'adjectif «institutionnels» après «représentants» afin de préciser la nature de la collaboration.

543. La vice-présidente travailleuse souhaite savoir ce que signifie précisément le terme «institutionnels» dans ce contexte.

544. La vice-présidente employeuse explique que le terme renvoie aux institutions représentant l'ESS.

545. La vice-présidente travailleuse dit qu'elle peut faire preuve de souplesse concernant cet amendement et attend que les gouvernements aient exprimé leur avis.

546. Le président indique qu'il n'y a pas d'objection de la part des gouvernements.

547. L'amendement est adopté.

548. Le point 10 n) est adopté tel que modifié.

Proposition de nouvel alinéa à insérer après le point 10 n)

549. Le nouvel alinéa proposé pour insertion après le point 10 n) est libellé comme suit:

encourager la responsabilité sociale des entreprises fondée sur les principes de durabilité environnementale et de prospérité économique inclusive.

550. Le membre gouvernemental du Sénégal explique que l'amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa vise à reconnaître et promouvoir la contribution que l'ESS et les entités opérant au sein de l'ESS apportent à l'ODD 8.

551. La vice-présidente employeuse et les membres gouvernementaux de l'Algérie et du Zimbabwe appuient l'amendement présenté par le Sénégal.

- 552.** La vice-présidente travailleuse s'interroge sur cet amendement qui laisse entendre que l'ESS garantit l'équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale. L'ESS contribue effectivement à la réalisation de l'ODD 8. Cependant, la RSE ne s'applique pas à l'ESS mais aux entreprises dans leur ensemble. L'ESS, de par sa nature, ses caractéristiques et sa définition – comme la commission en a déjà convenu –, intègre ces dimensions. Le groupe des travailleurs rejette donc la promotion de la responsabilité sociale des entreprises, car celle-ci renvoie à la promotion du travail décent dans l'ESS. Afin de conserver l'idée qui sous-tend la notion de responsabilité sociale des entreprises, il faudrait supprimer l'expression «responsabilité sociale des entreprises» et réaffirmer notamment les principes relatifs à la durabilité environnementale.
- 553.** Le membre gouvernemental du Sénégal explique qu'il ne s'agit pas d'imposer la responsabilité sociale des entreprises à l'ESS, mais d'encourager les autres entreprises à orienter leur politique de RSE vers les objectifs de l'ESS, ce qui bénéficierait aux acteurs de l'économie informelle.
- 554.** La vice-présidente employeuse propose de modifier le libellé en remplaçant le segment «encourager la responsabilité sociale des entreprises» par «encourager la conduite responsable des entreprises».
- 555.** La vice-présidente travailleuse dit qu'il faut s'appuyer sur les termes employés dans les conclusions de la Commission des entreprises durables (96^e session de la Conférence internationale du Travail, 2007), qui décrivent la responsabilité sociale des entreprises comme une initiative volontaire. Le groupe des travailleurs a besoin de temps pour proposer une formulation adéquate. Il n'est pas nécessaire d'encourager les entités de l'ESS à adopter une politique de responsabilité sociale des entreprises puisque cette notion est inhérente à la nature même de l'ESS, ce que traduisent les principes de durabilité environnementale et de prospérité économique inclusive mentionnés plus haut.
- 556.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, de même que le membre gouvernemental du Canada et les membres gouvernementales des États-Unis et des Philippines et ne soutiennent pas l'amendement. De leur point de vue, même s'il procède d'une bonne intention, il risque de créer une confusion entre l'ESS et la responsabilité sociale des entreprises.
- 557.** Le membre gouvernemental du Sénégal explique que l'amendement a été déposé pour encourager les entreprises qui se sont dotées d'une politique de RSE à mieux l'orienter vers les objectifs et finalités de l'ESS. Il ne s'agit pas de promouvoir une stratégie marketing, mais plutôt une politique qui tienne compte des besoins des populations concernées et qui contribue au développement durable. Le membre gouvernemental du Sénégal propose de sous-amender l'amendement initial de son gouvernement, comme suit:
- encourager les entreprises qui ont une politique de responsabilité sociale des entreprises à mieux l'orienter vers les finalités de l'économie sociale et solidaire afin de contribuer à l'inclusion économique et sociale et à la durabilité environnementale.
- 558.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose de mettre cet alinéa entre crochets, le temps que des consultations puissent être menées avec le Sénégal.
- 559.** Le membre gouvernemental du Burkina Faso appuie le sous-amendement.
- 560.** Le membre gouvernemental du Togo prend position en faveur du sous-amendement. Il indique que la situation n'est pas la même dans les pays occidentaux, où la conception du travail et de l'emploi a évolué, que dans les pays d'Afrique. Dans le contexte africain, il est plus

difficile de distinguer la responsabilité sociale des entreprises de l'ESS, car il y a encore des entreprises qui n'ont pas suffisamment intégré la question de la RSE, et il importe par conséquent de les encourager en ce sens.

- 561.** La vice-présidente travailleuse tient à préciser, si l'alinéa doit être mis entre crochets, que la raison pour laquelle le groupe des travailleurs s'oppose à son inclusion ne vient pas de ce qu'il ne partagerait pas l'idée que les entreprises doivent mener leurs activités de manière responsable ou poursuivre une stratégie de RSE. C'est parce que la notion de responsabilité sociale des entreprises n'a pas sa place ici et qu'elle nuit à l'intelligibilité de la définition de l'ESS. Si les entreprises privées ont des politiques de RSE, c'est parce que cela leur permet de maximiser leurs bénéfices; ce n'est pas pour une question de valeurs, mais parce que cela leur donne une bonne image et leur permet ainsi d'accroître leurs bénéfices. L'ESS, elle, est par essence motivée par des considérations sociales, en plus des considérations économiques et environnementales. Les conclusions que la Commission des entreprises durables a adoptées en 2007 traitaient de la RSE en lien avec la notion d'entreprises durables. Le sous-amendement n'apporte rien de nouveau sur le sujet. Il risque surtout d'amener à tort les personnes qui liront les conclusions à confondre RSE et ESS.
- 562.** La vice-présidente employeuse dit que le groupe des employeurs souscrit à l'amendement parce qu'il met l'accent sur la complémentarité qui existe entre les entreprises classiques et les entités de l'ESS, ce que le groupe a déjà signalé. Contrairement à ce qui a été dit par le groupe des travailleurs, la responsabilité sociale des entreprises répond à une véritable préoccupation sociale. Dans certains pays, elle fait l'objet d'une réglementation qui donne des directives claires sur la manière de la mettre en œuvre.
- 563.** L'amendement et le sous-amendement sont mis entre crochets pour être réexaminés ultérieurement.

Point 11

- 564.** Le point 11 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- Les partenaires sociaux devraient prendre part au dialogue social bipartite et tripartite en faisant preuve de volontarisme et d'un esprit de collaboration sur la question de l'économie sociale et solidaire [pour ce qui est des sujets d'intérêt commun], et mettre en commun leurs connaissances et leur expérience, notamment en ce qui concerne les bonnes pratiques pour promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire.
- 565.** La vice-présidente employeuse présente un amendement qui vise à remplacer le quatrième mot du point 11, «devraient», par «pourraient». L'idée est de laisser une certaine marge de manœuvre aux partenaires sociaux en matière de dialogue social.
- 566.** La vice-présidente travailleuse indique que le groupe des travailleurs n'est pas favorable à cet amendement et préfère conserver le terme «devraient», car il est admis de longue date à l'OIT que le dialogue social devrait être bipartite et tripartite.
- 567.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe (s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique), la membre gouvernementale de l'Argentine et les membres gouvernementaux des Bahamas, de la France (s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres) et de l'Arabie saoudite prennent position contre l'amendement.
- 568.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement et présente un nouvel amendement visant à supprimer les adjectifs «bipartite et tripartite». Elle estime en effet qu'il n'est pas nécessaire de qualifier le dialogue, dans la mesure où celui-ci peut prendre de nombreuses formes. En tant que partenaires sociaux, le groupe des employeurs se félicite de la présence de l'économie

sociale dans les espaces où les politiques publiques sont conçues. Il rappelle toutefois que le dialogue institutionnel qui peut être établi avec les représentants de l'ESS ne doit pas être confondu avec le dialogue social qui est de la responsabilité exclusive des partenaires sociaux.

- 569.** La vice-présidente travailleuse précise que le groupe des travailleurs préfère conserver les adjectifs «bipartite et tripartite».
- 570.** Les membres gouvernementaux du Brésil, d'Haïti et du Sénégal soutiennent l'amendement, tout comme le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique.
- 571.** La vice-présidente travailleuse accepte l'amendement dans un esprit de flexibilité.
- 572.** L'amendement du groupe des employeurs est adopté.
- 573.** Le point 11 est adopté tel que modifié.

Point 12

- 574.** Le point 12 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient s'engager à promouvoir des systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables; l'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie; et la prise en compte de la sécurité et de la santé au travail [en tant que droit fondamental / et une culture de prévention] pour atténuer notamment l'exposition à des dangers ainsi qu'à la violence et au harcèlement.
- 575.** Le président précise que, en plus des amendements qui ont été présentés, le libellé du projet de conclusions comporte deux options séparées par une barre oblique et que la commission est appelée à retenir l'une ou l'autre de ces solutions.
- 576.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran présente un amendement visant à ajouter le segment: «les objectifs de l'économie sociale et solidaire dans les communications financières mondiales, ainsi que [...]» après «devraient s'engager à promouvoir». Faute d'appui, l'amendement n'est pas retenu.
- 577.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «de la sécurité et de la santé au travail» par «du droit à un milieu de travail sûr et salubre». Cet amendement consiste également à supprimer les mots «et une culture de prévention». La vice-présidente employeuse sous-amende son amendement et propose de supprimer «la prise en compte du», pour rendre le texte plus lisible.
- 578.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement et le sous-amendement.
- 579.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 580.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le segment «pour atténuer notamment l'exposition à des dangers ainsi qu'à la violence et au harcèlement», car ces questions sont couvertes par l'amendement précédent qui a été adopté. Toutefois, elle sous-amende l'amendement de son groupe et propose d'ajouter «; et un environnement exempt de violence et de harcèlement» à la fin de la phrase.
- 581.** La membre gouvernementale des Bahamas et les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite et de la République islamique d'Iran, ainsi que le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement et le sous-amendement.
- 582.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

583. Le point 12 est adopté tel que modifié.

Point 13

584. Le point 13 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

Les organisations d'employeurs devraient envisager, en tant que de besoin, de permettre aux entités de l'économie sociale et solidaire qui le souhaitent de devenir membres, et leur fournir des services d'appui adaptés. Elles pourraient aussi faciliter l'accès des entités de l'économie sociale et solidaire aux réseaux d'entreprises et aux partenaires commerciaux susceptibles de contribuer à leur croissance, au développement de leur potentiel économique, de leur capacité d'entreprendre et de leurs aptitudes à la gestion, et les aider à gagner en productivité et en compétitivité et à accéder aux marchés internationaux et aux financements institutionnels.

585. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer le verbe «devraient» par le verbe «pourraient», s'agissant d'inclure les entités de l'ESS qui envisageraient d'adhérer à des organisations d'employeurs.

586. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement dans la mesure où il concerne les employeurs.

587. L'amendement est adopté.

588. Le point 13 est adopté tel que modifié.

Point 14

589. Le point 14 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

Les organisations de travailleurs et les entités de l'économie sociale et solidaire ont, de par leur action en faveur de la démocratie, de la justice sociale en matière d'économie ainsi que des droits humains et des droits au travail, des racines communes. Les organisations de travailleurs promeuvent et défendent les droits et les intérêts des travailleurs de l'économie sociale et solidaire, et devraient intensifier cette interaction, notamment en aidant ces travailleurs à mieux connaître leurs droits au travail et en les faisant adhérer à des syndicats, en les encourageant à s'organiser et à négocier collectivement, en nouant des partenariats et des alliances en vue d'atteindre des objectifs communs, et en donnant plus de visibilité à ces travailleurs. Elles pourraient aussi apporter leur concours et prodiguer des conseils, en particulier aux entités de l'économie sociale et solidaire en cours de formation, encourager la fourniture de biens et de services issus de cette économie aux membres de syndicats et contribuer à la création d'entités de l'économie sociale et solidaire, s'il y a lieu.

590. La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement visant à ajouter «et leurs responsabilités» après «en aidant ces travailleurs à mieux connaître leurs droits au travail», car il est essentiel que les organisations de travailleurs de la région organisent des activités pour sensibiliser les travailleurs de l'ESS à leurs droits et responsabilités au travail, notamment dans une optique d'autonomie et d'autogestion des activités de l'ESS.

591. Les vice-présidentes travailleuse et employeuse ne sont pas favorables à cet amendement.

592. La membre gouvernementale de l'Argentine, au nom du GRULAC, retire l'amendement.

593. Le point 14 est adopté en l'état.

Partie V. Le rôle de l'OIT

594. La vice-présidente travailleuse demande si cette partie fait référence au rôle de l'Organisation internationale du Travail ou du Bureau international du Travail.

595. Le représentant du Secrétaire général précise que cette partie traite du rôle du Bureau et suggère d'inclure «du Bureau international du Travail» dans le titre, qui se lirait donc comme suit: «Partie V. Le rôle du Bureau international du Travail».

596. Le titre de la partie V est adopté tel que modifié.

Point 15

597. Le point 15 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

En se fondant sur le mandat constitutionnel de l'OIT, le Bureau devrait promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, en tenant compte des réalités et des besoins différents des États Membres, notamment du degré d'avancement de l'économie sociale et solidaire, et des normes internationales du travail pertinentes. [Une liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies présentant un intérêt pour le travail décent et l'économie sociale et solidaire figure en annexe des présentes conclusions.]

598. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer la dernière phrase entre crochets qui fait référence à l'annexe. Il n'est pas d'usage que les conclusions d'une commission de la Conférence internationale du Travail comportent une annexe. De surcroît, parmi les conventions qui y figurent, certaines n'ont pas été ratifiées par plusieurs pays et d'autres ne recueillent pas l'adhésion des employeurs. La vice-présidente employeuse demande au Bureau d'expliquer pour quelle raison ces instruments ont été inclus. Faisant observer que l'annexe est présentée comme une liste non exhaustive, la majeure partie des textes essentiels figurant dans les conclusions, la vice-présidente employeuse est contre son maintien.

599. Le président indique que l'amendement des employeurs consiste à supprimer les renvois à l'annexe, l'intention du groupe étant que l'annexe elle-même soit supprimée. Le groupe des employeurs a présenté un amendement analogue au point 10 c), lequel amendement a été mis entre crochets pour être examiné plus tard. Le président décide d'examiner conjointement les deux amendements.

600. La vice-présidente travailleuse fait observer que, si les conclusions ne renvoient pas toutes à l'annexe, celles qui ont trait aux entreprises durables renvoient à de multiples reprises aux conventions et recommandations ci-après:

- convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

601. Tout au long des discussions, le groupe des travailleurs s'est fondé sur l'idée que l'annexe serait incluse. C'est pourquoi il n'a pas systématiquement renvoyé à des conventions ou des recommandations précises dans le corps du texte. Le groupe des travailleurs préfère maintenir

l'annexe et les renvois qui y sont faits dans le texte. La vice-présidente travailleuse demande aussi à pouvoir modifier l'annexe pour y inclure d'autres conventions et recommandations essentielles relatives aux entreprises durables. Cela permettrait de mettre en exergue la complémentarité de l'ESS et des entreprises durables.

602. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite est favorable à l'amendement visant à supprimer l'annexe et les renvois correspondants.
603. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, n'est pas favorable à l'amendement et souhaite que l'annexe soit maintenue, sous réserve des modifications qui y seront éventuellement apportées.
604. Le membre gouvernemental du Bangladesh fait observer que la longue liste d'instruments figurant dans l'annexe n'a pas été examinée. Il ne lui semble pas opportun d'incorporer cette liste dans les conclusions sans en examiner les conséquences. Il souscrit à l'amendement visant à supprimer l'annexe.
605. Le membre gouvernemental du Brésil dit que l'annexe est trop longue et qu'il va être difficile de parvenir à un consensus sur les nombreuses conventions et recommandations qu'il conviendrait d'inclure ou non dans l'annexe. De surcroît, une liste non exhaustive ne présente pas un grand intérêt, de sorte que le membre gouvernemental du Brésil est favorable à l'amendement visant à supprimer l'annexe.
606. Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que tous les instruments importants ont été mentionnés dans le texte et que le fait d'inclure des instruments qui n'ont pas fait l'objet d'un examen adéquat desservirait la commission. Il soutient par conséquent l'amendement visant à supprimer l'annexe.
607. La vice-présidente travailleuse regrette qu'on ne se soit pas intéressé à une annexe qui a été sollicitée huit jours plus tôt, puis fournie par le Bureau. Elle estime qu'il convient de mettre le texte entre crochets de façon à pouvoir discuter des amendements l'un après l'autre. Si l'annexe venait à être supprimée, la vice-présidente travailleuse se demande s'il ne serait pas souhaitable de réexaminer les amendements adoptés précédemment afin de s'assurer qu'ils mentionnent bien tous les instruments voulus. De surcroît, elle fait observer qu'aucun amendement visant à supprimer l'annexe n'a été déposé.
608. La membre gouvernementale du Canada souscrit à la proposition de l'UE et du groupe des travailleurs tendant à mettre le texte entre crochets et à y revenir ultérieurement. Elle convient que, si l'annexe devait être supprimée, il pourrait être nécessaire de modifier certaines parties du texte pour en aligner le contenu sur celui des instruments que le gouvernement du Canada entend proposer d'inclure dans l'annexe.
609. La vice-présidente employeuse souligne que son amendement visant à supprimer l'annexe a reçu l'appui de trois pays et de deux groupes (le GRULAC et le groupe de l'Afrique). Seul le groupe de l'UE n'y est pas favorable. Elle estime par conséquent que la suppression de l'annexe est largement soutenue.
610. Le président comprend que le membre gouvernemental du Brésil s'est exprimé au nom de son pays, mais il aimerait savoir s'il en est de même pour la membre gouvernementale de l'Argentine.
611. La membre gouvernementale de l'Argentine, confirmant qu'elle s'exprime au nom de son pays, se rallie au point de vue exprimé par le Canada. Il ne lui semble pas opportun de supprimer les renvois à l'annexe; elle est d'avis de mettre le texte entre crochets et de l'examiner ultérieurement.

- 612.** Le président résume, comme suit, que les gouvernements de l'Arabie saoudite, du Brésil et du Bangladesh, de même que le groupe de l'Afrique sont favorables à la suppression de l'annexe et des renvois à celle-ci, tandis que les gouvernements de l'Argentine et du Canada, ainsi que l'UE et ses États membres sont favorables à son maintien ou à sa mise entre crochets pour y revenir ultérieurement. Il fait observer qu'il n'y a pas de consensus sur cette question, notamment entre les partenaires sociaux.
- 613.** La vice-présidente travailleuse demande au Bureau si, en cas de suppression de l'annexe, il sera possible d'apporter des précisions dans les parties de texte déjà adoptées.
- 614.** Le président propose de passer à l'examen de l'annexe, compte tenu des remarques formulées jusque-là, de l'absence de consensus sur les amendements précédents, ainsi que du souhait des employeurs de supprimer l'annexe.
- 615.** La vice-présidente employeuse est d'avis de suspendre la discussion sur l'amendement et de poursuivre l'examen du reste du projet de conclusions. La question de la suppression de l'annexe sera réglée plus tard.
- 616.** Le président appelle l'attention sur le fait que les interventions du groupe des travailleurs ont été faites en partant du principe qu'il y aurait une annexe. Les travailleurs n'ont donc pas demandé à citer des instruments directement dans le corps du texte. Le problème risque de s'aggraver si la commission poursuit la discussion sans s'être prononcée sur le sort de l'annexe.
- 617.** La vice-présidente travailleuse ajoute que cinq amendements concernant l'annexe ont été présentés mais qu'aucun ne propose de la supprimer. Le groupe des employeurs a même déposé des amendements visant à modifier la liste figurant dans l'annexe. De ce fait, les travailleurs n'avaient pas imaginé que l'annexe puisse être supprimée. Si tel avait été le cas, ils auraient proposé d'inclure des références à certains instruments en plusieurs points du texte dans un souci d'harmonisation. Le groupe des travailleurs se sent pris au dépourvu.
- 618.** La vice-présidente employeuse comprend les préoccupations des travailleurs, mais précise que les employeurs ne sont pas disposés à examiner l'annexe.
- 619.** La vice-présidente travailleuse répète que son groupe continue à se sentir pris de court. Elle demande une réponse à sa question sur le point de savoir si la suppression de l'annexe permettra à son groupe de proposer un réexamen du texte déjà adopté.
- 620.** La vice-présidente employeuse répète que son groupe s'oppose au maintien de l'annexe, et fait observer que la suppression de celle-ci est appuyée par une courte majorité au sein de la commission. Cependant, dans le souci de parvenir à un consensus, son groupe est prêt à examiner l'annexe pour tenter de résoudre les problèmes que posent, selon lui, l'accent placé sur certaines conventions.

Annexe. Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire

- 621.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer de la liste «Autres conventions techniques» les trois instruments suivants: i) la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, parce que le groupe des employeurs s'était à l'époque unanimement prononcé contre son adoption; ii) la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, en raison de la nature controversée du processus normatif, dont témoigne le fait que le groupe des employeurs n'a pas participé à la seconde discussion sur la convention, car il jugeait alors le texte trop rigide au regard de la complexité des questions en jeu, notamment celle des formes de travail à domicile différentes dans les pays industrialisés et

dans les pays en développement, et celle des relations triangulaires entre employeurs, intermédiaires et travailleurs à domicile; et iii) la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, car le groupe des employeurs n'a pas soutenu l'adoption de cet instrument au motif qu'il ne reflétait pas la réalité des pays en développement.

- 622.** Concernant un autre amendement, dont l'objet est de supprimer la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de la liste «Recommandations», le groupe des employeurs rappelle que le processus normatif a été difficile et n'a pas permis de rapprocher les vues opposées. Le groupe des employeurs n'était favorable ni aux indices et critères proposés, ni aux termes retenus s'agissant de la possibilité de présumer l'existence d'une relation de travail, en particulier pour les travailleurs indépendants. Cependant, tout bien considéré, le groupe des employeurs souhaite retirer ses amendements visant à supprimer la convention n° 94 et la recommandation n° 198 de l'annexe.
- 623.** La vice-présidente travailleuse souligne que son groupe préfère conserver tous les instruments énumérés dans la liste parce qu'il s'agit de normes à jour. Le groupe des travailleurs appuie aussi résolument l'ajout de la convention n° 183 puisqu'elle est mentionnée à l'annexe des conclusions de 2007 sur des entreprises durables. Si toutes les entreprises durables ne relèvent pas de l'ESS, toutes les entités de l'ESS sont, en revanche, des entreprises durables. Cependant, le groupe est disposé à se montrer conciliant et pourrait accepter que cette recommandation soit supprimée de la liste. La convention n° 177 reste pertinente, car, bien que très diverses, les organisations de l'ESS peuvent être de petites entités fonctionnant depuis des domiciles privés. De fait, en raison de la pandémie de COVID-19, nombre d'entreprises de l'économie formelle opèrent aujourd'hui dans une sphère pouvant tout à fait relever de cette convention.
- 624.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que son groupe souhaiterait conserver l'annexe telle quelle, mais que, souhaitant faire preuve de souplesse, il soutient l'amendement soumis par le groupe des employeurs.
- 625.** Le membre gouvernemental du Bangladesh et la membre gouvernementale de la Chine sont favorables à la suppression de l'annexe, mais, dans un souci de consensus, se disent disposés à appuyer l'amendement.
- 626.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie la suppression de la convention n° 183 de l'annexe, mais estime, tout comme le membre gouvernemental de la Barbade, que la convention n° 177 devrait y être maintenue.
- 627.** Les membres gouvernementaux de la République islamique d'Iran et de l'Arabie saoudite ne sont pas d'avis qu'il faudrait conserver une annexe qui n'a pas été examinée.
- 628.** La membre gouvernementale de l'Argentine est favorable au maintien de l'annexe mais, par souci de consensus, pourrait accepter que la convention n° 183 en soit retirée.
- 629.** La membre gouvernementale du Canada souhaite que la convention n° 177 figure dans l'annexe.
- 630.** La membre gouvernementale de la Suisse est favorable au maintien de l'annexe ainsi que de la référence à la convention n° 177.
- 631.** La membre gouvernementale de la Chine appuie l'amendement pour faire preuve de souplesse.
- 632.** La vice-présidente employeuse explique que la référence à la convention n° 177, représente une ligne rouge pour le groupe des employeurs, et que celui-ci souhaite en conséquence la supprimer de l'annexe.

633. À la demande de la vice-présidente travailleuse, la référence à la convention n° 177 est placée entre crochets.
634. La vice-présidente travailleuse fait observer que, à sa session en cours, la Conférence internationale du Travail a reconnu que le droit à un milieu de travail sûr et salubre fait partie des principes et droits fondamentaux au travail. Par conséquent, le groupe des travailleurs présente un amendement visant à ajouter la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, à la liste «Autres conventions techniques» de l'annexe. L'oratrice présente également un amendement visant à supprimer de l'annexe les deux résolutions, parce que ces textes ne sont pas des instruments de l'OIT.
635. La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souhaite savoir si les conventions n°s 155 et 187 pourraient être ajoutées à la liste «Conventions fondamentales».
636. La vice-présidente travailleuse dit que l'intention de son groupe était précisément d'ajouter ces conventions dans cette liste.
637. La vice-présidente employeuse accepte l'inclusion de ces deux conventions dans la liste «Conventions fondamentales».
638. Le membre gouvernemental du Brésil rappelle que son pays était initialement favorable à la suppression de l'annexe. Cependant, le gouvernement du Brésil appuie l'ajout de ces deux conventions puisque les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur cette question.
639. Le membre gouvernemental de la Barbade dit que, avant de se prononcer sur l'amendement du groupe des travailleurs, il souhaiterait obtenir des explications sur les raisons qui poussent ce dernier à demander que les deux résolutions soient supprimées de l'annexe. Il est important que toutes les personnes utilisant les conclusions puissent avoir des points de référence clairs.
640. La représentante adjointe du Secrétaire général explique que les conventions, les protocoles et les résolutions sont tous des instruments de l'OIT.
641. La vice-présidente travailleuse dit que, compte tenu de l'explication apportée par le Bureau, son groupe retire sa proposition tendant à supprimer de l'annexe la référence aux deux résolutions.
642. Le président indique qu'il n'y a pas d'objection à l'adoption de l'amendement du groupe des travailleurs consistant à inclure les conventions n°s 155 et 187 dans l'annexe.
643. L'amendement du groupe des travailleurs est adopté.
644. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, à la liste «Autres conventions techniques» de l'annexe, à la lumière des récentes discussions sur la question.
645. La vice-présidente employeuse souscrit à l'amendement du groupe des travailleurs, qui s'inscrit dans la logique du point 12 des conclusions.
646. Le membre gouvernemental de la Barbade soutient également l'amendement.
647. La membre gouvernementale de l'Argentine juge l'amendement du groupe des travailleurs très pertinent compte tenu du champ d'application de la convention n° 190.
648. La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient aussi l'amendement.

649. Le président note que l'amendement du groupe des travailleurs recueille un large soutien.
650. L'amendement du groupe des travailleurs est adopté.
651. La membre gouvernementale du Canada, s'exprimant également au nom du gouvernement des États-Unis, présente un amendement visant à ajouter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones à l'annexe.
652. La vice-présidente travailleuse, souhaitant se montrer conciliante, accepte l'amendement.
653. La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
654. Le membre gouvernemental du Bangladesh préfère que l'annexe fasse référence uniquement à des instruments de l'OIT. Il explique que l'ajout d'instruments émanant d'autres institutions internationales pourrait avoir des incidences étant donné que ces institutions pourraient être moins à même de traiter les questions examinées par la commission.
655. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran se rallie à la déclaration faite par le Bangladesh.
656. Le président fait observer qu'il n'y a pas d'objection à l'adoption de l'amendement du groupe des travailleurs.
657. L'amendement du groupe des travailleurs est adopté.
658. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement visant à ajouter la Déclaration du centenaire, à l'annexe. Elle dit que le Bureau sera mieux à même de dire dans quelle partie de l'annexe la placer.
659. Le représentant du Secrétaire général propose d'ajouter cette référence après les résolutions et avant les instruments des Nations Unies.
660. La vice-présidente employeuse accepte la proposition du Bureau.
661. La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement du groupe des employeurs. Elle présente un autre sous-amendement visant à ajouter une référence à la Déclaration sur la justice sociale, et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales, 2018.
662. La vice-présidente employeuse explique que son groupe a pris l'absence de référence à la Déclaration du centenaire, pour un oubli de la part du Bureau. S'il ne s'agit pas d'un oubli, le groupe des employeurs retirera son sous-amendement.
663. Le représentant du Secrétaire général indique que la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration du centenaire sont mentionnées dans le point 4 des conclusions. Le fait que ces deux déclarations ne soient pas citées dans l'annexe peut donc être considéré comme un oubli de la part du Bureau. En revanche, l'orateur ne se souvient pas que la Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales, 2018, ait été citée une seule fois au cours des discussions.
664. La vice-présidente travailleuse dit que, si l'ajout de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales, 2018, pose problème, son groupe peut retirer son sous-amendement. Les travailleurs de l'économie rurale ayant bien été mentionnés à un moment de la discussion, son groupe juge pertinente la référence à cette déclaration.
665. La vice-présidente employeuse est d'accord pour ajouter la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration du centenaire à l'annexe.

- 666.** Le membre gouvernemental du Bangladesh redit que plusieurs instruments des Nations Unies sont mentionnés dans l'annexe, et qu'il existe déjà des organisations solides à même de couvrir les questions plus larges examinées par la commission. Il ajoute que le gouvernement du Bangladesh préfère que seuls les instruments de l'OIT présentant un intérêt au regard des conclusions soient mentionnés.
- 667.** La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à l'inclusion de la Déclaration sur la justice sociale et de la Déclaration du centenaire dans l'annexe. Elle présente un sous-amendement consistant à y ajouter une référence à la Déclaration d'Abidjan de l'OIT – Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique.
- 668.** Le président fait observer, après consultation du Bureau, que la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration du centenaire figurent dans le rapport présenté par le Bureau en vue des travaux de la commission, ce qui n'est pas le cas de la Déclaration d'Abidjan.
- 669.** Le président indique que les vice-présidentes employeuse et travailleuse sont d'accord pour ajouter les deux déclarations de l'OIT à l'annexe et qu'il n'y a pas d'objection des gouvernements à cet égard.
- 670.** La proposition visant à ajouter la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration du centenaire est adoptée.

Point 15

- 671.** Le point 15 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

En se fondant sur le mandat constitutionnel de l'OIT, le Bureau devrait promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, en tenant compte des réalités et des besoins différents des États Membres, notamment du degré d'avancement de l'économie sociale et solidaire, et des normes internationales du travail pertinentes. [Une liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies présentant un intérêt pour le travail décent et l'économie sociale et solidaire figure en annexe des présentes conclusions.]

- 672.** La vice-présidente employeuse retire deux amendements soumis par son groupe.
- 673.** Le point 15 est adopté sans modification.

Point 16

- 674.** Le paragraphe introductif du point 16 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

L'action engagée par le Bureau pour promouvoir l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail décent centré sur l'humain devrait mettre l'accent sur la fourniture de conseils juridiques et stratégiques, les activités de sensibilisation, la production de connaissances, le partage et la diffusion de bonnes pratiques, la formation et l'éducation, le renforcement des capacités et la coopération pour le développement. Plus précisément, le Bureau devrait s'attacher à:

- 675.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à insérer, avant «mettre l'accent sur» le membre de phrase «, avec l'aide des partenaires concernés,». L'amendement vise à renforcer l'idée que les acteurs intéressés doivent prendre part à la définition des activités du Bureau, comme c'est le cas pour les travaux menés par l'UE dans ce domaine.

- 676.** La vice-présidente employeuse dit ne pas être convaincue de l'intérêt que présente cet ajout, mais n'a pas un avis tranché sur la question.
- 677.** La vice-présidente travailleuse se dit préoccupée par le fait que l'amendement pourrait avoir des incidences en ce qui concerne la coopération pour le développement et, partant, le programme et budget, qui relève du Conseil d'administration. Elle demande des précisions.
- 678.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, précise que l'amendement porte sur les moyens de collaborer avec les acteurs de l'ESS concernés, ce qui n'aura aucun effet sur le budget.
- 679.** La vice-présidente travailleuse prend note de ces précisions mais se dit préoccupée par les termes employés, qui semblent très directifs. Elle demande au Bureau de proposer une autre formulation.
- 680.** Le représentant du Secrétaire général propose une autre formulation, qui se lit comme suit: «en consultation avec les partenaires concernés».
- 681.** La vice-présidente travailleuse accepte cette proposition mais voudrait qu'il soit expressément inscrit dans le rapport que le groupe des travailleurs n'a pas l'intention d'outrepasser le mandat donné à la commission.
- 682.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 683.** Le paragraphe introductif du point 16 est adopté tel que modifié.

Point 16 a)

- 684.** Le point 16 a) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- aider les mandants de l'OIT à instaurer un environnement propice [à toutes les entreprises, notamment] aux entités de l'économie sociale et solidaire [en tant qu'entreprises durables], à s'attaquer aux obstacles juridiques et institutionnels, notamment en élaborant des cadres stratégiques portant sur: la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; [l'accroissement de la productivité mondiale;] la création d'emplois décents, notamment pour les jeunes et les groupes vulnérables; le développement des compétences et l'accès à une éducation et à une formation de qualité; la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes [en particulier dans l'économie du soin]; la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; la non-discrimination; l'élimination du travail des enfants et du travail forcé; la sécurité et la santé au travail; une transition juste vers la durabilité environnementale; et une transformation numérique juste;
- 685.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à supprimer les membres de phrase «[à toutes les entreprises, notamment]» et «[en tant qu'entreprises durables]». L'amendement vise à faire en sorte que les entités de l'ESS restent l'élément central.
- 686.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement tendant à ajouter, entre «aider les mandants de l'OIT» et «à instaurer un environnement propice», le membre de phrase «à poursuivre l'action visant» et, entre «environnement» et «propice», le membre de phrase «favorable aux entreprises durables et», ainsi qu'à remplacer, avant «obstacles juridiques et institutionnels», «à s'attaquer aux» par «afin de venir à bout des». L'amendement vise aussi à remplacer, dans la version anglaise, «developping» et «tackling» par «develop» et «to tackle».
- 687.** La vice-présidente travailleuse approuve l'esprit du sous-amendement, car il tient compte des activités mises en œuvre pour instaurer un environnement favorable. Elle propose toutefois un autre sous-amendement visant à rétablir «developing» dans la version anglaise, pour préciser que l'objectif est d'élargir ces activités à l'ESS.

688. Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement tel que sous-amendé par la vice-présidente travailleuse.
689. Le membre gouvernemental de la Barbade soutient lui aussi l'amendement tel que sous-amendé, car l'accent reste placé sur les entités de l'ESS.
690. Le membre gouvernemental de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit également favorable à l'amendement tel que sous-amendé.
691. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
692. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer «l'accroissement de la productivité mondiale» par «les enjeux liés à la productivité». Elle explique que l'expression «les enjeux liés à la productivité», d'ordre plus général, convient mieux pour décrire la ligne que devrait suivre le Bureau pour aider les mandants dans ce domaine.
693. La vice-présidente employeuse approuve cet amendement et fait observer que l'adoption de celui-ci rendrait caduc l'amendement déposé par son groupe sur la même question.
694. L'amendement est adopté.
695. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à supprimer le membre de phrase «[, en particulier dans l'économie du soin]». Elle explique que l'économie du soin figure déjà dans le texte et qu'elle n'a pas sa place dans cet alinéa.
696. La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement, bien que l'égalité de genre dans l'économie du soin soit fondamentale. Cet alinéa doit être libellé en des termes généraux.
697. La membre gouvernementale du Canada dit que le fait de conserver ce membre de phrase permettrait de mettre l'accent sur le travail rémunéré et non rémunéré des femmes dans l'économie du soin et sur le rôle de l'ESS dans ce secteur. Elle présente un sous-amendement, appuyé par l'assistance, visant à remplacer, avant «dans l'économie du soin», «en particulier» par «notamment».
698. La vice-présidente travailleuse redit toute l'importance que le groupe des travailleurs accorde à l'égalité de genre dans l'économie du soin, mais répète que celui-ci craint que le fait de singulariser ce secteur ne revienne à lui accorder trop d'importance par rapport aux autres, et que la portée de l'alinéa pourrait s'en trouver trop limitée. L'oratrice souligne que des hommes aussi travaillent dans l'économie du soin. En conséquence, le groupe des travailleurs n'appuie pas ce sous-amendement.
699. La vice-présidente employeuse partage l'opinion de la vice-présidente travailleuse mais indique que le groupe des employeurs est disposé à faire preuve de souplesse.
700. La membre gouvernementale du Brésil préfère elle aussi que l'alinéa reste libellé en des termes généraux et ne fasse pas référence à l'économie du soin.
701. Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, préfère également opter pour une approche générale, car les secteurs relevant de l'ESS diffèrent selon les pays. Il ne soutient pas l'amendement.
702. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, appuie le sous-amendement.
703. La vice-présidente travailleuse évoque une discussion tripartite préparatoire organisée par le Bureau sur le recyclage des déchets électroniques, qui a révélé que la quasi-totalité des travailleurs de ce secteur sont des femmes. Elle insiste sur le fait que de nombreux secteurs ont une main-d'œuvre à forte prédominance féminine, et que l'équilibre entre hommes et

femmes dans un secteur donné peut varier au fil du temps et pourrait de fait évoluer très rapidement. Le groupe des travailleurs souhaite que l'autonomisation des femmes devienne une réalité dans toutes les sphères. Adopter une approche plus générale est donc ce qui cadre le mieux avec la visée du texte.

- 704.** La vice-présidente employeuse partage l'avis de la vice-présidente travailleuse.
- 705.** La membre gouvernementale du Canada retire son sous-amendement.
- 706.** L'amendement est adopté.
- 707.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «la sécurité et la santé au travail» par «un milieu de travail sûr et salubre». Elle explique que cette proposition procède de la volonté de reprendre la terminologie utilisée au point 12.
- 708.** La vice-présidente travailleuse soutient cet amendement.
- 709.** L'amendement est adopté.
- 710.** Le point 16 a) est adopté tel que modifié.

Point 16 b)

- 711.** Le point 16 b) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

favoriser une meilleure compréhension de l'économie sociale et solidaire, notamment par la mise en commun de bonnes pratiques, la conduite et la diffusion de travaux de recherche et la mise en œuvre d'activités de sensibilisation à la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent à l'intention des mandants, des institutions universitaires, du grand public et d'autres acteurs intéressés;
- 712.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à remplacer, après «la contribution de l'économie sociale et solidaire», «au travail décent» par «à un travail décent et porteur de sens», et explique que cette modification est proposée à des fins d'harmonisation avec la terminologie arrêtée précédemment.
- 713.** La vice-présidente employeuse pense qu'il n'y a pas lieu d'utiliser un nouveau qualificatif pour le travail décent.
- 714.** La vice-présidente travailleuse partage l'opinion de la vice-présidente employeuse, selon laquelle «porteur de sens» fait déjà partie intégrante de la notion de travail décent, mais elle indique ne pas avoir de position arrêtée sur la question.
- 715.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire l'amendement.
- 716.** Le point 16 b) est adopté sans modification.

Point 16 c)

- 717.** Le point 16 c) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

aider les États Membres à définir des indicateurs permettant de mesurer correctement la contribution sociale et économique de l'économie sociale et solidaire, à recueillir et à compiler des données sur cette économie qui soient comparables, fiables et harmonisées, et œuvrer à l'élaboration de directives internationales sur les statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire, en collaboration avec les réseaux et organismes représentatifs de l'économie sociale et solidaire, les bureaux nationaux de statistique et les organisations internationales;

- 718.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à remplacer, après «aider les États Membres à», «définir des indicateurs» par «continuer de travailler à un cadre méthodologique commun», et à supprimer «correctement» après «permettant de mesurer». Il explique que l'objectif est d'élargir la portée des interventions possibles au sein du Bureau.
- 719.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 720.** La vice-présidente employeuse soutient aussi l'amendement.
- 721.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un sous-amendement consistant à supprimer l'adjectif «commun» après «cadre méthodologique», pour ne pas donner l'impression que tous les gouvernements sont censés s'y prendre de la même manière.
- 722.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient le sous-amendement.
- 723.** La vice-présidente travailleuse approuve le sous-amendement.
- 724.** La vice-présidente employeuse se dit favorable au sous-amendement.
- 725.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 726.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, présente un amendement consistant à supprimer «, et» devant «harmonisées» et à insérer «et publiées en temps opportun» après «harmonisées». L'amendement vise à éviter que trop de temps ne s'écoule entre la collecte de données et la publication des indicateurs, ce qui rend ceux-ci moins efficaces.
- 727.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse s'expriment en faveur de l'amendement.
- 728.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement.
- 729.** L'amendement est adopté.
- 730.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à ajouter le membre de phrase «et étudier la possibilité de créer un observatoire international sur les données relatives à celle-ci» après «statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire». La commission a relevé l'importance cruciale qu'il y a à produire des statistiques sur l'ESS. Compte tenu du rôle que jouent les États à cet égard, l'OIT devrait instaurer un observatoire international sur les données relatives à l'ESS pour pouvoir se servir des données fournies par les États Membres. En réponse aux préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs lors de la présentation d'un autre amendement, l'orateur présente également un sous-amendement visant à ajouter «, ce qui pourrait contribuer à promouvoir le travail décent,» après «les données relatives à celle-ci».
- 731.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
- 732.** La vice-présidente travailleuse dit être disposée à appuyer l'amendement mais propose d'apporter un sous-amendement consistant à remplacer «ce qui pourrait contribuer» par «afin de contribuer», considérant qu'il n'y a pas lieu d'être trop précis.
- 733.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, est favorable au sous-amendement.

- 734.** Le membre gouvernemental de la Barbade insiste sur l'intérêt qu'il y a à produire des statistiques, en particulier en ce qui concerne les économies émergentes.
- 735.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 736.** Le point 16 c) est adopté tel que modifié.

Point 16 d)

- 737.** Le point 16 d) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- intégrer davantage l'économie sociale et solidaire dans les activités de l'OIT aux niveaux national et régional, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent, les projets de coopération pour le développement, en particulier la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et les autres activités pertinentes de l'OIT, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux d'améliorer le développement institutionnel des entités de l'économie sociale et solidaire [et les droits] et les compétences des travailleurs [et des employeurs] de ces entités;
- 738.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer, après «le renforcement de la capacité des partenaires sociaux», «d'améliorer le» par «en ce qui a trait aux droits et aux compétences des travailleurs, et l'amélioration du», et à supprimer la fin de la phrase après «entités de l'économie sociale et solidaire». Elle propose ensuite un sous-amendement tendant à remplacer, avant «développement institutionnel», «en ce qui a trait aux droits et aux compétences des travailleurs et à l'amélioration du» par «de manière à consolider le», afin que cet alinéa conserve une portée générale. Chaque pays a sa propre façon de renforcer les capacités, et le fait de traiter de ce thème en des termes généraux laisse chaque État Membre libre de déterminer la stratégie qui lui convient.
- 739.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe est favorable à l'approche générale proposée par le groupe des travailleurs et soutient l'amendement.
- 740.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, approuve le texte, qui fait consensus.
- 741.** Le membre gouvernemental du Malawi se dit favorable à l'amendement tel que sous-amendé.
- 742.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 743.** Le point 16 d) est adopté tel que modifié.

Point 16 e)

- 744.** Le point 16 e) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- intensifier et accélérer la fourniture par le Bureau d'un appui à l'élaboration de stratégies nationales globales et de programmes ciblés dans les situations où les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer un rôle central sur des questions pressantes telles que le travail décent dans l'économie du soin et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- 745.** Le point 16 e) est adopté sans modification.

Point 16 f)

- 746.** Le point 16 f) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- encourager les partenariats entre les réseaux et organismes représentatifs de l'économie sociale et solidaire et les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin que ces structures

puissent bénéficier de services d'appui et de conseil qui favorisent leur développement et la résolution de problèmes sociaux et économiques;

- 747.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter «les plus» entre «les réseaux et organismes» et «représentatifs», pour mettre le texte en cohérence avec la terminologie usuelle de l'OIT.
- 748.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 749.** Le membre gouvernemental de la Zambie approuve l'amendement, dont le libellé est conforme aux principes du tripartisme.
- 750.** L'amendement est adopté.
- 751.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «et organismes représentatifs» et à remplacer «organisations d'employeurs et de travailleurs» par «organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives», car le libellé initial risque de créer de la confusion.
- 752.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 753.** Le membre gouvernemental de la Zambie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement car il rend le texte plus clair.
- 754.** L'amendement est adopté.
- 755.** Le point 16 f) est adopté tel que modifié.

Point 16 g)

- 756.** Le point 16 g) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
mener, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, des activités de formation qui visent à promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire et qui favorisent l'amélioration de la gouvernance et de la gestion des entités de l'économie sociale et solidaire, entre autres, afin que celles-ci puissent accroître leur niveau de productivité [et de compétitivité] [, leur degré de résilience et leur contribution au bien-être de la société] et produire des biens et des services de plus grande qualité;
- 757.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à remplacer le mot «formation» par le mot «renforcement des capacités», qui est plus adapté aux réalités de l'ESS.
- 758.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse soutiennent l'amendement.
- 759.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit favorable à l'amendement, car il étend la portée du point 16 g).
- 760.** L'amendement est adopté.
- 761.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après «qui favorisent», «le développement des entités de cette économie», et à supprimer la fin de la phrase à partir de «l'amélioration de la gouvernance». L'amendement répond au même objectif qu'un amendement précédemment présenté par les travailleurs, à savoir s'en tenir à des termes plus généraux. Il permet aussi de se recentrer sur les activités de promotion du travail décent dans l'ESS menées en collaboration avec le Centre de Turin.
- 762.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement visant à rétablir l'idée de productivité et de résilience en ajoutant les mots «de façon qu'elles gagnent en productivité et

en résilience» après «le développement des entités de cette économie» et se dit disposée à accepter la suppression de la fin de la phrase.

- 763.** La vice-présidente travailleuse dit que le sous-amendement des employeurs est conforme à la définition des entreprises durables. Dans ce contexte, elle propose un autre sous-amendement visant à conserver aussi la notion de bien-être de la société en insérant les mots «et qu'elles contribuent davantage au bien-être de la société», après «résilience».
- 764.** La vice-présidente employeuse accepte le sous-amendement.
- 765.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 766.** Le point 16 g) est adopté tel que modifié.

Point 16 h)

- 767.** Le point 16 h) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- élaborer, à l'intention des inspecteurs du travail, des orientations et des activités de formation sur l'application effective de la législation du travail dans l'économie sociale et solidaire, de façon que les entités de cette économie ne soient pas créées ou utilisées pour se soustraire à la législation du travail ou établir des relations de travail déguisées;
- 768.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à remplacer, après «législation», «du travail» par «pertinente» et, après «se soustraire à», «la législation du travail» par «cette législation». L'ESS n'est pas toujours régie par le droit du travail et les approches réglementaires varient selon les pays. L'amendement vise donc à mieux tenir compte des différentes situations.
- 769.** La vice-présidente employeuse dit pouvoir soutenir l'amendement.
- 770.** La vice-présidente travailleuse dit que la commission, dont la discussion s'inscrit dans le cadre des travaux de la Conférence internationale du Travail, ne devrait faire preuve d'aucune réticence pour ce qui est de la législation du travail. S'il est vrai qu'au niveau des pays cette législation n'est pas toujours exhaustive, les travaux de la commission ont pour but de parvenir à un texte que tous les États Membres souhaiteront transposer en droit national. C'est pourquoi le groupe des travailleurs aimerait conserver le terme «législation du travail».
- 771.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose, à la lumière des préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs, un sous-amendement visant à remplacer «inspection du travail» par «services d'inspection du travail» et «de la législation pertinente» par «de la législation du travail et des autres lois pertinentes», et de rétablir «législation du travail» à la fin de l'alinéa.
- 772.** La vice-présidente travailleuse demande au Bureau d'indiquer si la formation des inspecteurs du travail à la législation autre que celle relative au travail relève de la compétence du BIT.
- 773.** Le représentant du Secrétaire général dit que le BIT donne parfois des conseils aux gouvernements sur la mise en œuvre des cadres réglementaires ayant trait à la gestion de la conduite des affaires plutôt que sur la législation du travail en tant que telle. Le BIT apporte sans doute une assistance aux gouvernements dans d'autres domaines, mais l'orateur doit obtenir des informations complémentaires avant de le confirmer.
- 774.** La vice-présidente travailleuse demande que le point 16 h) soit placé entre crochets dans l'attente de la confirmation du Bureau.
- 775.** L'amendement est placé entre crochets.

- 776.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer, après «l'application effective de la législation du travail», «dans l'économie sociale et solidaire» afin d'éviter les répétitions.
- 777.** La vice-présidente travailleuse soutient l'amendement.
- 778.** L'amendement est adopté.
- 779.** Le point 16 h) est placé entre crochets en attendant que des consultations aient lieu avec le Bureau concernant l'amendement précédent.

Point 16 i)

- 780.** Le point 16 i) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- mieux intégrer l'économie sociale et solidaire dans les résultats, produits et indicateurs pertinents du programme et budget de l'OIT, et allouer davantage de ressources aux activités du Bureau portant sur l'économie sociale et solidaire;
- 781.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer, avant «davantage de ressources», «, et allouer» par «et, compte tenu des orientations du Conseil d'administration, examiner les moyens d'allouer». Bien que la Conférence soit l'organe suprême de l'Organisation, il faudrait tenir compte du rôle que joue le Conseil d'administration pour guider le Bureau, car le budget doit prendre en considération d'autres besoins.
- 782.** La vice-présidente travailleuse indique que, pour son groupe, la précision que le groupe des employeurs propose d'apporter n'est pas nécessaire. Indépendamment du libellé qui sera retenu par la commission, le Bureau ne peut fonctionner sans le Conseil d'administration et doit suivre ses orientations concernant le programme et budget.
- 783.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à supprimer le membre de phrase «, compte tenu des orientations du Conseil d'administration,», avant «examiner les moyens d'allouer», afin qu'un compromis puisse se dégager.
- 784.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement.
- 785.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 786.** Le point 16 i) est adopté tel que modifié.

Point 16 j)

- 787.** Le point 16 j) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- réactiver le mécanisme de coordination de la promotion de l'économie sociale et solidaire à l'échelle du Bureau, en particulier avec le Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), en coopération étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- 788.** Le point 16 j) est adopté sans modification.

Proposition de nouvel alinéa après l'alinéa j) du point 16

- 789.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement tendant à ajouter, après l'alinéa j) du point 16, un nouvel alinéa libellé comme suit:
- promouvoir la participation des représentants de l'économie sociale et solidaire à la structure tripartite de l'OIT et au développement des activités de cette économie;

L'amendement s'inspire de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, qui mentionne les représentants des coopératives, lesquelles font partie des entités de l'ESS. L'ESS se distingue des autres pans de l'économie par sa technicité, et il est donc souhaitable de consulter ses représentants.

- 790.** La vice-présidente employeuse indique qu'elle ne soutient pas l'amendement, car la structure tripartite de l'OIT est déjà bien établie et qu'il n'est pas nécessaire de la redéfinir dans les conclusions de la commission.
- 791.** La vice-présidente travailleuse souscrit à la position du groupe des employeurs.
- 792.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, demande si le fait de remplacer «à la structure tripartite» par «dans les instances» serait de nature à favoriser le consensus.
- 793.** La vice-présidente employeuse fait savoir qu'elle n'est pas non plus favorable à l'amendement tel que sous-amendé. Les conclusions mentionnent à plusieurs reprises la manière dont les entités de l'ESS peuvent participer à des consultations.
- 794.** La vice-présidente travailleuse dit que les activités du BIT sont menées en consultation avec ACTRAV et ACT/EMP. C'est dans ce cadre que seront établies les modalités de participation des représentants de l'ESS. L'amendement n'apporte donc rien s'agissant de la structure tripartite de l'OIT.
- 795.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, dit être disposé à retirer l'amendement, étant donné que le paragraphe introductif du point 16 indique que les partenaires concernés seront associés à l'action engagée par le Bureau.
- 796.** La vice-présidente travailleuse demande qu'il soit consigné au compte rendu que les travailleurs appuieront la participation des entités de l'ESS chaque fois que des consultations auront lieu.
- 797.** L'amendement est retiré.

Point 16 k)

- 798.** Le point 16 k) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

accroître son rôle de chef de file dans le domaine de l'économie sociale et solidaire pour faire progresser le travail décent et le développement durable, grâce à son action au sein du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire, et promouvoir la cohérence des politiques dans le système des Nations Unies, les institutions financières internationales et les autres institutions multilatérales, aux fins de l'intégration des normes internationales du travail [et des approches fondées sur les droits], ainsi que des politiques en faveur de l'emploi et des politiques macroéconomiques et industrielles dans l'action mondiale sur l'économie sociale et solidaire;
- 799.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer du texte le membre de phrase «et des approches fondées sur les droits», qu'elle juge trop restrictif. Elle propose, comme sous-amendement, de remplacer le passage supprimé par «, afin de promouvoir l'approche fondée sur les droits que défendent l'OIT et l'ONU conformément aux normes internationales du travail».
- 800.** La vice-présidente travailleuse dit que, de l'avis de son groupe, le libellé proposé par le groupe des employeurs prête à confusion, et demande des explications complémentaires.
- 801.** La vice-présidente employeuse précise que ce membre de phrase est tiré du paragraphe 202 du programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2022-23.

- 802.** Le membre gouvernemental du Bangladesh déclare que la référence à l'ONU dans la proposition du groupe des employeurs donne à l'alinéa une portée trop large, qui sort du mandat de l'OIT. En effet, tous les droits de l'homme dont il est question dans le cadre du système des Nations Unies seraient concernés. L'orateur ne peut donc pas soutenir le sous-amendement. Il lui oppose un autre sous-amendement consistant à supprimer le membre de phrase «l'approche fondée sur les droits que défendent l'OIT et l'ONU conformément aux», et à remplacer «afin de promouvoir» par «pour promouvoir» et «aux normes» par «les normes». Le sous-amendement est appuyé par l'Arabie saoudite.
- 803.** La vice-présidente employeuse fait observer que, dans son amendement initial, elle proposait également de supprimer «aux fins de l'intégration des normes internationales du travail».
- 804.** La vice-présidente employeuse propose de modifier le sous-amendement en ajoutant «, conformément aux normes internationales du travail» à la fin de l'alinéa, après «économie sociale et solidaire».
- 805.** La vice-présidente travailleuse indique que, dans l'alinéa considéré, l'objectif est de faire en sorte que l'OIT joue un rôle de chef de file dans la promotion du travail décent dans l'ESS. Au sein du système des Nations Unies, de nombreuses organisations interviennent dans le domaine de l'ESS, et il est important que ce soit l'OIT qui se charge d'intégrer les normes internationales du travail dans l'ensemble de ce système. L'oratrice propose de conserver la notion d'intégration, mais de remplacer, dans la version anglaise, «to mainstream» par «to mainstreaming». Elle ajoute que son groupe n'est pas disposé à soutenir la proposition visant à ajouter «, conformément aux normes internationales du travail» à la fin de l'alinéa et estime qu'il faut conserver le membre de phrase «aux fins de l'intégration des normes internationales du travail».
- 806.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe est prêt à soutenir le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 807.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 808.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 809.** Le point 16 k) est adopté tel que modifié.

Point 16 l)

- 810.** Le point 16 l) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
- maintenir, intensifier et, si possible, élargir les partenariats relatifs à l'économie sociale et solidaire, pour mieux coordonner les efforts en ce qui concerne les orientations stratégiques et les outils propres à renforcer et compléter les cadres et les accords existants.
- 811.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement visant à insérer «tels que les labels et les systèmes de certification qui permettent de» après «les outils», en supprimant en français «propres à», remplacé par «qui permettent de». Des mécanismes de certification et des labels existent déjà dans de nombreux pays, et il est important de reconnaître qu'ils peuvent être utiles à l'ESS et présenter des avantages sur le plan fiscal. L'OIT ne devrait pas mettre en place des systèmes de certification ou des labels pour l'ESS, mais plutôt se pencher sur le sujet pour recenser les mécanismes de certification qui existent déjà, afin de mettre en avant les bonnes pratiques et méthodes exemplaires. Les certificats et les labels pourraient contribuer à promouvoir l'épargne sociale et permettre aux investisseurs de destiner leur épargne au financement de

l'ESS. Par son action, l'OIT pourrait également promouvoir la reconnaissance mutuelle des mécanismes de certification et contribuer à éradiquer les «pseudo» entités de l'ESS.

- 812.** La représentante adjointe du Secrétaire général déclare que les instruments internationaux, tels que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, engagent les entreprises à respecter les droits de l'homme. Comme ces instruments ne sont pas juridiquement contraignants, des entreprises ont souvent recours à des labels et à des mécanismes de certification pour se distinguer des autres. Ce n'est toutefois pas le cas des unités de l'ESS, qui ont moins recours à la certification et sont moins dépendantes des initiatives de qualification privées, puisque ce sont des entreprises à vocation sociale. Les mécanismes de certification et les labels soulèvent également d'autres questions: qui définit le label? quel est son champ d'application? quelles sont les conséquences du label ou de la certification? qui veille au respect des normes fixées par le mécanisme de certification ou l'initiative de qualification?
- 813.** La vice-présidente employeuse indique que, compte tenu des éclaircissements apportés par le secrétariat, son groupe est disposé à faire preuve de souplesse et se ralliera à l'avis qui fera consensus.
- 814.** La vice-présidente travailleuse déclare que, après avoir pris en considération l'explication fournie par le secrétariat, son groupe ne juge pas nécessaire de donner des exemples spécifiques d'orientations stratégiques et d'outils et n'est donc pas disposé à soutenir l'amendement proposé par la France au nom de l'UE et de ses États membres.
- 815.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partage l'avis du groupe des travailleurs et ne juge pas opportun de mentionner spécifiquement «les labels et les mécanismes de certification». Il estime que cette mention spécifique conférerait à ces éléments une importance excessive et pourrait même avoir pour conséquence de priver certaines entités de l'ESS du soutien de l'OIT.
- 816.** Le membre gouvernemental du Canada se dit disposé à faire preuve de souplesse et est prêt à soutenir l'amendement proposé par la France au nom de l'UE et de ses États membres, car il s'agit d'un sujet d'une importance considérable dans son pays.
- 817.** Le membre gouvernemental du Bangladesh est d'accord avec le groupe de l'Afrique et fait observer qu'il n'est pas approprié de mentionner des exemples spécifiques d'orientations stratégiques et d'outils.
- 818.** La membre gouvernementale des États-Unis souscrit au point de vue exprimé par le groupe de l'Afrique et le Bangladesh, et ne soutient pas l'amendement présenté par la France au nom de l'UE et de ses États membres.
- 819.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire son amendement.
- 820.** Le point 16 /) est adopté sans modification.

Point 16 h)

- 821.** Le point 16 h) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:
 élaborer, à l'intention des inspecteurs du travail, des orientations et des activités de formation sur l'application effective de la législation du travail dans l'économie sociale et solidaire, de façon que les entités de cette économie ne soient pas créées ou utilisées pour se soustraire à la législation du travail ou établir des relations de travail déguisées;

- 822.** La représentante adjointe du Secrétaire général répond à la question du groupe des travailleurs sur l'application du droit du travail et d'autres textes de loi. Elle explique que les inspections du travail s'emploient à faire appliquer la législation relative à la sécurité et à la santé au travail, à la non-discrimination, au travail forcé et au travail des enfants. Toutefois, en fonction du cadre juridique national, certaines violations sur le lieu de travail peuvent relever du droit pénal, du droit administratif ou du droit constitutionnel. En Espagne, par exemple, les dispositions concernant le lieu de travail qui s'appliquent aux entités de l'ESS relèvent de la législation sur les petites et moyennes entreprises. Au nom du secrétariat, elle propose d'insérer «et des autres lois relatives au lieu de travail applicables à l'économie sociale et solidaire» après «législation du travail», si cela convient à la commission.
- 823.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient la proposition.
- 824.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient la proposition.
- 825.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit à la proposition.
- 826.** Le membre gouvernemental du Bangladesh se dit prêt à soutenir la proposition, mais demande au secrétariat de vérifier, dans la version anglaise, l'exactitude grammaticale de l'expression «set up [...] for non-compliance».
- 827.** La membre gouvernementale du Brésil appuie l'amendement.
- 828.** L'amendement soumis par l'UE et sous-amendé par le secrétariat est adopté.
- 829.** Le point 16 h) est adopté tel que modifié.

Deuxième nouveau point à insérer après le point 1

- 830.** La vice-présidente employeuse propose un nouveau libellé, plus simple, qui se lit comme suit:
- Conformément à la Déclaration du centenaire, l'OIT doit consacrer ses efforts à promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et à l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous.
- 831.** La vice-présidente travailleuse propose comme sous-amendement de faire figurer «à l'économie sociale et solidaire» avant «aux entreprises durables». Comme le paragraphe traite des efforts de l'OIT, elle propose de faire figurer ce point dans la partie V intitulée «Le rôle de l'OIT», après le point 15.
- 832.** La vice-présidente employeuse appuie les deux sous-amendements présentés par la vice-présidente travailleuse.
- 833.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient l'amendement du groupe des employeurs ainsi que les sous-amendements du groupe des travailleurs.
- 834.** La membre gouvernementale des Philippines salue la mention des «entreprises durables» et appuie l'amendement et les sous-amendements.
- 835.** L'amendement présenté par le groupe des employeurs est adopté tel que sous-amendé.

Point 3

- 836.** Le point 3 tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

La Déclaration du Centenaire établit que «l'OIT doit consacrer ses efforts à [...] appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous».

- 837.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement soumis par son groupe, car ce point n'est plus pertinent.
- 838.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, retire son amendement, qui ne présente plus d'intérêt.
- 839.** La membre gouvernementale du Canada, s'exprimant également au nom du Japon et de la Türkiye, déclare que les trois gouvernements retirent leurs amendements, qui font double emploi.
- 840.** Le point 3 devient le point 15 *bis*. Le point 15 *bis* est adopté.

Phrase introductive du point 10

- 841.** La phrase introductive du point 10 présentée à la commission par le groupe de rédaction est libellée comme suit:

Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et au moyen d'un dialogue social associant les organisations qui représentent les entités et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire, devraient, compte tenu des circonstances propres à chaque pays:

- 842.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement consistant à raccourcir la phrase, qui se lirait comme suit:

Les Membres, avec l'appui du Bureau international du Travail, devraient:

- 843.** La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement.
- 844.** Le membre gouvernemental du Bangladesh dit qu'il est important pour le gouvernement du Bangladesh qu'il soit fait référence aux «circonstances propres à chaque pays», comme le font plusieurs documents de l'OIT, parmi lesquels l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. Il présente un sous-amendement consistant à ajouter le membre de phrase «et en tenant compte des circonstances propres à chaque pays» après «avec les partenaires sociaux», et à ajouter une virgule après «devraient».
- 845.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement.
- 846.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de préciser si la formulation proposée par le membre gouvernemental du Bangladesh appartient à la terminologie habituelle de l'OIT. Elle fait observer que la formulation «Les Membres, avec l'appui du Bureau international du Travail, devraient» est celle qui figure dans la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail, 2021. L'OIT travaille en effet de concert avec les gouvernements et les partenaires sociaux et la promotion de son action tient compte des circonstances propres à chaque pays.

- 847.** Le représentant du Secrétaire général explique que la partie IV est intitulée «Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux», ce qui signifie que les alinéas sous ce point s'appliquent également aux gouvernements et aux partenaires sociaux. Il explique qu'il est procédé à une analyse de la situation dans chaque pays que l'OIT appuie, en tenant compte des circonstances propres à chaque pays.
- 848.** Le membre gouvernemental du Bangladesh dit qu'il est d'usage que des débats et des documents de portée internationale soient redondants. Il souligne que le sous-amendement a reçu l'appui du groupe de l'Afrique.
- 849.** Les membres gouvernementales du Brésil et de l'Argentine et le membre gouvernemental du Mexique disent ne pas être opposés à la mention des «circonstances propres à chaque pays».
- 850.** La membre gouvernementale de la Chine dit faire sien le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Bangladesh, bien qu'il soit redondant.
- 851.** La vice-présidente employeuse considère que le sous-amendement est redondant et invite le membre gouvernemental du Bangladesh à faire preuve de souplesse et à retirer son sous-amendement.
- 852.** Le membre gouvernemental du Bangladesh fait observer que, bien que le sous-amendement soit redondant, il ne porte préjudice à aucune des parties. L'orateur demande à ce que soit maintenu l'ajout du membre de phrase «, compte tenu des circonstances propres à chaque pays» dans la phrase introductive du point 10.
- 853.** La vice-présidente travailleuse dit qu'il semble y avoir un doute quant à la manière dont le Bureau a apporté son appui aux États Membres par le passé. Elle fait observer que la formule usuelle dans la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail et dans la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (109^e session de la Conférence internationale du Travail, 2021), ainsi que dans la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (107^e session de la Conférence internationale du Travail, 2018) est: «Le Bureau international du Travail devrait». L'intervenante invite le groupe de l'Afrique à revenir sur le soutien qu'il a apporté au sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Bangladesh.
- 854.** Le membre gouvernemental du Bangladesh dit être tout à fait conscient de la relation qu'entretient l'OIT avec ses États Membres mais pense que cela ne justifie pas d'exclure toute référence aux «circonstances propres à chaque pays». Il insiste sur le fait qu'il est habituel d'inclure cette mention dans des documents importants de l'OIT. Il accepte toutefois de retirer l'amendement, étant entendu que la nécessité de tenir compte des circonstances propres à chaque pays est couverte par le sous-amendement du groupe des travailleurs.
- 855.** La phrase introductive du point 10 telle que sous-amendée par le groupe des travailleurs est adoptée.

Point 10 g)

- 856.** Le point 10 g) tel qu'amendé par la commission est libellé comme suit:

assurer des services publics de qualité, renforcer l'interaction entre l'économie sociale et solidaire et l'administration publique à tous les niveaux, y compris aux niveaux local et régional, et établir des partenariats adaptés avec l'économie sociale et solidaire en s'appuyant sur des pratiques de passation de marchés publics conformes à la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;

857. La vice-présidente travailleuse fait observer que l'annexe cite déjà la convention n° 94. Elle présente un sous-amendement visant à supprimer «assurer des services publics de qualité,» et «, établir des partenariats public-privé adaptés dans l'économie sociale et solidaire en s'appuyant sur des pratiques de passation de marchés publics conformes à la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;». L'alinéa ainsi modifié se lirait comme suit:

renforcer l'interaction entre l'économie sociale et solidaire et l'administration publique à tous les niveaux, y compris aux niveaux local et régional;

858. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement du groupe des travailleurs.

859. Le membre gouvernemental de la Barbade est d'accord avec la modification proposée. Il indique que l'ajout de «passation de marchés publics» ne lui aurait pas posé de problème dans la mesure où c'est un moyen qui est utilisé dans son pays pour soutenir les acteurs non traditionnels. Il admet cependant que l'administration publique au niveau local englobe la passation des marchés publics.

860. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, propose, comme sous-amendement, d'insérer «et les partenariats» après «renforcer l'interaction», et d'ajouter «les entités de» avant «l'économie sociale et solidaire».

861. La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement présenté par l'UE.

862. La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement et appelle l'attention sur le fait que la commission doit veiller à ce que les conclusions soient harmonisées avec la convention n° 94 que le groupe des travailleurs a proposé d'ajouter à l'annexe.

863. Le sous-amendement est adopté.

864. Le point 10 g) est adopté.

Point 10 j)

865. Le point 10 j) tel que soumis à la commission par le groupe de rédaction est libellé comme suit:

prendre des mesures pour encourager la lutte contre la corruption et une bonne gouvernance, faciliter l'enregistrement des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises et simplifier les procédures administratives en vue de favoriser leur développement;

866. La vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à supprimer «et des autres entreprises» après «entités de l'économie sociale et solidaire», estimant qu'il convient de se centrer sur les entités de l'ESS et leur transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

867. La vice-présidente employeuse dit que, pour son groupe, il est important que les autres entreprises soient mentionnées. Elle propose de retirer un autre amendement déposé par son groupe qui visait à ajouter «, notamment les micro, petites et moyennes entreprises» après «et des autres entreprises» si cette mention des autres entreprises est maintenue.

868. La vice-présidente travailleuse indique que son groupe peut accepter qu'on rétablisse «et des entreprises», sans inclure «autres», et propose, comme sous-amendement d'y adjoindre l'adjectif «durables».

869. La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement du groupe des travailleurs.

- 870.** Le membre gouvernemental de la Barbade dit que le gouvernement de son pays n'a pas de position arrêtée sur ce point. Il comprend le point de vue du groupe des employeurs, mais engage vivement la commission à ne pas perdre de vue que ses discussions sont censées porter sur l'ESS.
- 871.** La membre gouvernementale du Cameroun, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que, avant toute chose, nombre d'entités de l'ESS ont besoin d'aide pour devenir durables.
- 872.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement déposé par son groupe, qui visait à ajouter «notamment les micro, petites et moyennes entreprises» après «et des autres entreprises».
- 873.** Le point 10 j) est adopté tel que modifié.

Proposition visant à insérer un nouvel alinéa après l'alinéa 10 n)

- 874.** Le membre gouvernemental du Sénégal présente un amendement visant à ajouter, après le point 10 n), un nouvel alinéa libellé comme suit:
- encourager la responsabilité sociale des entreprises fondée sur les principes de durabilité environnementale et de prospérité économique inclusive.
- 875.** La vice-présidente travailleuse indique que la responsabilité sociale des entreprises est importante aux fins poursuivies par les entités économiques, mais que les conclusions examinées traitent de la promotion du travail décent dans l'ESS. La recherche d'un juste équilibre entre les finalités économiques, sociales et environnementales est une caractéristique intrinsèque des entités de l'ESS. La question de la responsabilité sociale des entreprises a davantage sa place dans des conclusions portant sur les entreprises durables. Le fait de l'inclure dans les conclusions de la présente commission risque de faire croire, à tort, que la responsabilité sociale des entreprises a un rôle à jouer dans l'ESS, et pourrait en outre conduire à s'interroger sur la définition de l'ESS adoptée par la commission.
- 876.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe peut se montrer conciliant en ce qui concerne l'insertion du nouvel alinéa proposé.
- 877.** Le membre gouvernemental du Sénégal retire son amendement, mais maintient que la question est pertinente.
- 878.** Le point 10 est adopté dans son intégralité, tel que modifié.

Annexe. Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire

- 879.** La vice-présidente employeuse, évoquant l'amendement de son groupe visant à retirer la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, de la liste des conventions techniques figurant dans l'annexe, déclare que ce texte n'a pas été soutenu par le groupe des employeurs, ni par plusieurs gouvernements, lorsqu'il a été adopté. Les préoccupations à ce sujet sont toujours d'actualité comme en témoigne le fait que seuls 11 pays ont ratifié cette convention. Le groupe des employeurs rappelle que la question du travail à domicile relève avant tout de la responsabilité des États. La vice-présidente employeuse espère que les gouvernements souscriront au retrait de cette convention de l'annexe.
- 880.** La vice-présidente travailleuse exhorte la commission, au nom des 100 millions de travailleurs à domicile et plus, en particulier ceux de l'ESS, à maintenir la convention n° 177 dans l'annexe. La majorité des travailleurs de ce secteur sont des femmes, et l'inclusion de la convention

n° 177 dans l'annexe contribuerait à promouvoir les considérations de genre dans les conclusions, ainsi que l'autonomisation des femmes. En outre, à la suite de la pandémie de COVID-19, de nouvelles catégories de travailleurs ont, en grand nombre, été conduites à travailler à domicile, ce qui a été un véritable bouleversement pour le monde du travail. Si dans certains cas, ce changement a été temporaire, dans de nombreux cas, il sera permanent. La convention n° 177 est la seule norme à traiter du travail à domicile, ce qui en fait un instrument particulièrement pertinent.

- 881.** Le membre gouvernemental de la Barbade indique que le gouvernement de son pays n'a pas ratifié la convention n° 177. Pour autant, son gouvernement prend des positions de principe sur les questions relatives au monde du travail et ne se limite pas aux sujets faisant l'objet des conventions ratifiées par la Barbade. Le monde du travail a changé sous l'effet de la pandémie. Le travail à domicile est entré dans les mœurs, notamment pour un très grand nombre de cols blancs. La Barbade ne reviendra pas complètement à l'organisation du travail telle qu'elle existait auparavant, de sorte qu'il y a lieu de s'adapter aux nouvelles réalités, par exemple en veillant à la santé et à la sécurité au travail des personnes travaillant à domicile. La commission ne serait pas à la hauteur de la mission qui est la sienne si elle ne mentionnait pas le travail à domicile ainsi que la convention n° 177 en tant que source d'orientations précieuses dans les premières conclusions consacrées à l'ESS depuis l'apparition de la pandémie.
- 882.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, souscrit à l'inclusion de la convention n° 177, même si tous les États membres de l'UE ne l'ont pas ratifiée.
- 883.** La membre gouvernementale de l'Argentine souscrit au maintien de la convention n° 177 et précise que son pays l'a ratifiée.
- 884.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit au maintien de la convention n° 177 dans l'annexe.
- 885.** Le membre gouvernemental de la Colombie est favorable au maintien de la convention n° 177 dans l'annexe.
- 886.** La vice-présidente employeuse rappelle que, au cours des vingt-six ans qui se sont écoulés depuis son adoption, la convention n° 177 n'a été ratifiée que par 11 pays. Il est de la plus haute importance pour les employeurs qu'elle soit retirée de l'annexe.
- 887.** Le président constate que la commission se trouve dans une impasse sur ce point et indique qu'elle y reviendra plus tard.
- 888.** La représentante adjointe du Secrétaire général fait observer que la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998, ne figure pas dans l'annexe. Peut-être la commission souhaitera-t-elle en discuter.

Autres conventions techniques

- 889.** La vice-présidente employeuse rappelle que le groupe des employeurs n'est pas favorable au principe d'une annexe aux conclusions et qu'il ne faudrait pas que cela devienne une pratique récurrente à l'OIT. Le groupe des employeurs est également contre certaines des normes qui figurent dans l'annexe pour des raisons évidentes qui ont déjà été exposées. Durant les travaux de la commission, il s'est montré constructif et a constamment recherché le consensus. Il a également fait preuve d'ouverture d'esprit sur les points en question, ce à quoi la commission aura sans nul doute été sensible. Les arguments des différents groupes concernant la convention n° 177 ont été entendus. La vice-présidente employeuse souhaite malgré tout

rappeler ceux des employeurs, qui sont les suivants: i) le groupe des employeurs a toujours exprimé sans ambiguïté qu'il était opposé au caractère rigide de la convention n° 177 et aux conditions controversées dans lesquelles elle a été adoptée, étant donné qu'il n'a pas pris part à la seconde discussion de la Conférence internationale du Travail sur le sujet; ii) en vingt-cinq ans, seuls 11 des 187 États Membres de l'OIT ont ratifié cet instrument; et iii) le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes doit, dans le cadre de son programme de travail, procéder à un examen de la convention afin d'établir si elle est toujours pertinente et adaptée. Il eût été préférable d'attendre que cet examen ait eu lieu. Le groupe des employeurs comprend qu'une majorité se dégage en faveur du maintien de la référence dans l'annexe. Au vu de la qualité des travaux de la commission et du texte nuancé auxquels ceux-ci ont permis d'aboutir, et pour rester dans l'esprit de compromis dont il a fait montre, le groupe des employeurs a décidé de donner son accord à l'inclusion de cette convention et d'appuyer les conclusions. Toutefois, il tient à souligner les fortes réserves qu'il a exprimées. La vice-présidente employeuse demande que son intervention soit consignée dans son intégralité.

- 890.** La vice-présidente travailleuse adresse ses sincères remerciements au groupe des employeurs pour avoir accepté l'inclusion de la convention n° 177 dans l'annexe, en dépit des fortes réserves qu'il a émises à ce sujet. Elle s'est interrogée sur ce qu'elle aurait pu dire de plus pour faire comprendre combien la convention n° 177 est importante pour les millions de travailleurs à travers le monde auxquels elle pourrait profiter. Tout au long des discussions, le groupe des travailleurs s'est soucié avant tout de promouvoir le travail décent pour les travailleurs de l'ESS. À la réflexion, la vice-présidente travailleuse se demande pourquoi elle n'a pas défendu plus ardemment l'inclusion de cette convention. D'après les chiffres du BIT, en 2019, 260 millions de travailleurs travaillaient à domicile. Avec la survenue de la pandémie de COVID-19, ce chiffre avait plus que doublé à la mi-2020 et était passé à 560 millions. Bien que le groupe n'ignore pas que dans certains cas les modalités de travail à distance sont une résultante de la pandémie et qu'elles sont provisoires, nombre d'entre elles sont appelées à se perpétuer. Les travailleurs de l'ESS figurent pour une bonne part parmi les personnes qui doivent exercer leurs activités dans ces conditions particulièrement informelles. Le problème n'est pas lié à une convention adoptée en 1996 et entrée en vigueur en 2000, mais aux changements intervenus depuis dans le monde du travail. Au vu de ces changements, il importe que davantage de pays envisagent de ratifier la convention n° 177 qui compte, à ce jour, 13 ratifications, et non 11. La nouvelle réalité du monde du travail fait qu'il est d'autant plus important de mieux appliquer cet instrument et d'étendre la protection et la couverture prévues par les normes internationales du travail à tous les travailleurs à domicile et à ceux qui travaillent à distance. La vice-présidente travailleuse remercie tous les gouvernements qui ont défendu le point de vue du groupe des travailleurs et remercie tout particulièrement les employeurs. Les débats ont permis d'établir des conclusions de poids.
- 891.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 892.** L'annexe est adoptée dans son intégralité, telle qu'amendée.

Adoption du projet de conclusions

- 893.** Le représentant du Secrétaire général appelle l'attention sur deux paragraphes des conclusions qui pourraient être jugés répétitifs. Le premier, figurant dans la partie III intitulée «Principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités», est libellé comme suit:

respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, notamment dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire.

Le second, figurant dans la partie IV intitulée «Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux», est libellé comme suit:

Les États Membres sont tenus de respecter, de promouvoir et de concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, notamment dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire.

- 894.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe souhaite conserver les deux paragraphes tels que libellés.
- 895.** La vice-présidente travailleuse est d'avis que la répétition a parfois pour effet de renforcer l'application des textes et dit que les deux paragraphes devraient être conservés.
- 896.** Le représentant du Secrétaire général fait en outre observer que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) telle qu'amendée en 2022, n'est citée à aucun moment, bien que ces principes et droits soient mentionnés à plusieurs reprises dans les conclusions. La commission voudra peut-être ajouter une référence à cette déclaration dans l'annexe.
- 897.** La vice-présidente employeuse déclare que, puisque l'annexe est qualifiée de «non exhaustive», son groupe est disposé à se montrer conciliant.
- 898.** La vice-présidente travailleuse accepte l'ajout proposé.
- 899.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie également la proposition du Bureau.
- 900.** La proposition du Bureau est adoptée.
- 901.** Le projet de conclusion est adopté dans son intégralité tel que modifié.

Adoption de la résolution

- 902.** Le projet de résolution est adopté sans modification.

Observations finales

- 903.** Le président fait observer que la commission a mené à bien la tâche qui lui avait été confiée par la Conférence et salue les efforts fructueux déployés par tous les participants.
- 904.** La vice-présidente employeuse remercie les membres gouvernementaux pour leurs interventions, qui ont enrichi le débat. Elle remercie en particulier la vice-présidente travailleuse pour ses nombreuses contributions et salue sa vivacité d'esprit.
- 905.** La vice-présidente travailleuse dit que l'Organisation aura attendu cent trois ans avant de s'atteler à la tâche importante qu'elle vient de mener à bien. Elle remercie tous les membres gouvernementaux pour leur participation féconde aux débats. Elle fait observer que les

membres travailleurs, employeurs et gouvernementaux ont maintenant une compréhension plus fine de la réalité de l'ESS, des défis qu'elle présente et des possibilités qu'elle offre. Les conclusions, qui sont destinées à guider le Bureau, sont le fruit du travail conjoint des trois groupes. En prévision de leur adoption par la Conférence réunie en séance plénière le jour suivant, l'oratrice exprime également ses remerciements au nom de toutes les entités de l'ESS.

- 906.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, se dit satisfait des conclusions. Celles-ci feront date pour le système multilatéral. Elles constitueront une base pour faire progresser les travaux sur l'ESS, en partenariat avec l'OCDE, entre autres. Il reste cependant encore beaucoup à faire dans ce domaine.
- 907.** Le membre gouvernemental de la Barbade se dit satisfait des conclusions. Il se félicite des échanges d'opinion francs et clairs qui ont eu lieu pendant la discussion. L'OIT est bel et bien l'incarnation du tripartisme et du dialogue social, et constitue un exemple pour le monde et les autres organisations internationales. L'ESS est un domaine bien choisi pour tenter de surmonter les défis auxquels sont confrontés les États Membres, en particulier les petits États insulaires. Les États doivent dialoguer avec les acteurs de l'ESS, les acteurs de la société civile et d'autres acteurs non étatiques, et contribueront ce faisant au développement.
- 908.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, juge les conclusions adaptées aux réalités de sa région. Il a apprécié les échanges menés avec les travailleurs et les employeurs, et salue les efforts déployés par les vice-présidentes pour parvenir à un consensus. Il remercie tous les membres gouvernementaux, y compris ceux de son groupe. Il est convaincu que les discussions qui s'achèvent marquent une étape décisive.
- 909.** Le membre gouvernemental du Bangladesh salue le résultat auquel est parvenue la commission. Le texte, qu'il juge équilibré, aidera à répondre aux difficultés et aux défis qui se posent au sein de l'ESS. L'intervenant ne doute pas que son pays tirera avantage des conclusions.
- 910.** Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite remercie tous les participants. Il a pu constater l'importance du dialogue tripartite et se dit fier des résultats obtenus.
- 911.** La membre gouvernementale de l'Argentine, s'exprimant au nom du GRULAC, se rallie aux déclarations des autres délégués. Elle félicite les vice-présidentes pour l'étendue de leurs connaissances et pour la souplesse dont elles ont fait preuve. Les conclusions représentent une étape importante et offrent un cadre permettant de réaliser un travail ciblé sur la valeur ajoutée qu'apporte l'ESS pour promouvoir le travail décent et favoriser le développement durable. Les conclusions appuieront utilement la promotion des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs de l'ESS.
- 912.** Le représentant du Secrétaire général souligne l'importance que revêt cette première discussion de la Conférence sur l'ESS. Il remercie tous les membres du personnel, y compris ceux qui ne relèvent pas du Département des entreprises, pour leur travail acharné. Il considère comme un honneur et un privilège le fait d'avoir collaboré avec les mandants et le président, et dit avoir été sensible à l'énergie positive qui se dégageait de la salle.
- 913.** En tant que président de l'UNTFSSSE, le représentant du Secrétaire général fait observer que l'ESS n'est pas un modèle alternatif mais constitue plutôt un segment très spécifique qui contribue de manière significative à la durabilité sociale et environnementale. Le rôle positif de l'ESS et les travaux de la commission ont été l'occasion pour l'OIT de se donner les moyens de repenser ses activités concernant l'ESS, conjointement avec les mandants.

- 914.** Le président se réjouit de l'esprit de consensus qui a régné tout au long des discussions et déclare que cela a été un honneur pour lui et pour son pays, les États-Unis, de présider la commission. Il exprime sa gratitude aux vice-présidentes, sans l'engagement desquelles il n'aurait pas été possible d'aboutir à un document final de cette qualité. Les travaux accomplis sur l'ESS feront progresser la justice sociale et le travail décent.



► Compte rendu des travaux

7C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 8 juillet 2022

Séance plénière

Résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Table des matières

	Page
Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire	3
Conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire: Adoption	20
Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire: Adoption.....	20

Vendredi 10 juin 2022, 16 h 10

Président: M. bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental de la Conférence

Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Le Président

(original anglais)

Nous en venons à présent aux travaux de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire et à la résolution proposée, qui contient les conclusions de cette commission, dont le texte figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 7A](#). Le résumé des débats fait l'objet du [Compte rendu des travaux, n° 7B](#).

J'ai le plaisir de rappeler que le bureau de la commission est composé comme suit: M. Lee (États-Unis d'Amérique), président, M^{me} Mbono (Cameroun), vice-présidente employeuse, et M^{me} Moore (Barbade), vice-présidente travailleuse. Tous trois sont présents dans la salle. Le rapporteur est M. Jordan (Barbade).

Je donne maintenant la parole à M. Jordan afin qu'il nous présente le rapport de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Jordan

Rapporteur de la Commission chargée de la discussion générale:

Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

(original anglais)

C'est un grand honneur pour moi et mon gouvernement, le gouvernement de la Barbade, de présenter à la Conférence les résultats des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, à savoir la résolution proposée et les conclusions en vue de leur adoption. Je tiens à remercier mon groupe, le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, ainsi que ma région, les Amériques, de m'avoir choisi pour assumer cette fonction.

Les conclusions de la commission sont l'aboutissement de dix jours de dur labeur au cours desquels la commission a tout mis en œuvre pour atteindre ses objectifs, dans le cadre du tripartisme. Les délégués se sont concentrés sur quatre points: premièrement, quelle pourrait être une définition universelle du terme «économie sociale et solidaire»? Deuxièmement, comment l'économie sociale et solidaire peut-elle contribuer davantage au travail décent et au développement durable? Troisièmement, quel rôle les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils jouer pour promouvoir une SSE au service d'un avenir du travail centré sur l'humain? Et quatrièmement, quelles actions le Bureau peut-il mener pour promouvoir une économie sociale et solidaire?

La commission a tenu 11 séances plénières, dont une séance prolongée. Les discussions ont été fructueuses, parfois difficiles, mais nous nous sommes toujours efforcés d'aboutir au meilleur résultat possible. C'est dans un véritable esprit de dialogue social que nous avons délibéré et que nous avons élaboré les conclusions présentées aujourd'hui.

Si la commission a pu mener ses travaux à bonne fin et parvenir à un consensus sur cette thématique importante, c'est en partie grâce à l'investissement sans faille de son président, M. Adam Lee, de ses deux vice-présidentes, M^{me} Aline Mbono et M^{me} Toni Moore, ainsi que des membres gouvernementaux. Je remercie tous les membres de la commission pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les contributions constructives qu'ils ont apportées, parfois jusqu'à une heure avancée. Je souhaite aussi saluer l'engagement des membres du groupe de rédaction, qui ont tenu quatre séances, dont une prolongée, et soumis à l'examen de la commission un projet de conclusions reflétant les débats menés au sein de celle-ci.

Permettez-moi de saluer le Bureau pour le travail considérable qu'il a fourni afin d'établir et de présenter un rapport exhaustif et s'inscrivant dans une perspective d'avenir, ainsi que divers documents connexes. Je souhaite en particulier remercier le représentant du Secrétaire général, M. Vic Van Vuuren, la représentante adjointe du Secrétaire général, M^{me} Simel Esim, la coordonnatrice, M^{me} Josée Laporte; ainsi que tous les autres membres du secrétariat, y compris les experts, les traducteurs, les interprètes, les techniciens et l'ensemble du personnel administratif, pour leur contribution et leur soutien exceptionnels.

C'est la première fois qu'une discussion approfondie sur l'économie sociale et solidaire a lieu à la Conférence internationale du Travail. C'est aussi le premier débat de haut niveau à se tenir au sein du système des Nations Unies sur ce sujet. Si elle n'est pas nouvelle, l'économie sociale et solidaire a considérablement gagné en importance et en visibilité depuis le début du siècle. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes ont également reconnu qu'une économie sociale et solidaire forte peut contribuer à des économies et à des sociétés équilibrées, inclusives, résilientes et durables. L'économie sociale et solidaire peut améliorer le sort des personnes en situation de vulnérabilité, notamment les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer un rôle déterminant, comme créer des emplois et les préserver, assurer une protection sociale et offrir toute une gamme de services à leurs membres, leurs travailleurs, leurs utilisateurs et aux communautés qu'elles servent. C'est pourquoi les travaux de cette commission sont importants et d'actualité.

J'ai maintenant l'honneur de présenter à la Conférence internationale du Travail, pour adoption, le fruit des travaux de la commission que sont la résolution proposée et les conclusions. Les conclusions proposées sont structurées en quatre parties. La première partie, intitulée «Introduction», rappelle le lien qui existe entre l'économie sociale et solidaire et l'OIT en citant la Constitution de l'OIT, y compris la Déclaration de Philadelphie, ainsi que les normes internationales du travail et les déclarations pertinentes qui reconnaissent expressément que l'économie sociale et solidaire, sous ses différentes formes, est un moyen essentiel de promouvoir le développement durable, le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration des niveaux de vie pour tous. La deuxième partie donne une définition claire et complète de l'économie sociale et solidaire, fondée sur un ensemble de valeurs et de principes. Il s'agit de la première définition tripartite concertée de ce terme au niveau international. La troisième partie énonce les principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités de promouvoir le travail décent et l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain. La quatrième partie décrit le rôle que devraient jouer les gouvernements et les partenaires sociaux pour accroître les contributions de l'économie sociale et solidaire sur les plans économique, social et environnemental. La cinquième partie, intitulée «Le rôle du Bureau international du Travail», contient les recommandations formulées à l'intention du Bureau sur l'action à engager et les principes essentiels sur lesquels repose cette action. Une liste non exhaustive d'instruments de l'OIT et

des Nations Unies présentant un intérêt pour le travail décent et l'économie sociale et solidaire figure en annexe de ces conclusions.

On peut légitimement affirmer que les conclusions qui vous sont présentées aujourd'hui donnent suffisamment d'orientations aux mandants et au Bureau sur les moyens de promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire et par son intermédiaire pour les années à venir. J'ai à présent l'honneur et le privilège de soumettre la résolution et les conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire à la Conférence internationale du Travail pour adoption.

M^{me} Mbono

Vice-présidente employeuse de la Commission chargée de la discussion générale: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

Cette discussion générale fut une opportunité de traiter la question importante du travail décent et de l'économie sociale et solidaire, vingt ans après l'adoption de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. L'économie sociale et solidaire (ESS) n'est pas un phénomène nouveau. En fait, l'une des premières discussions du Conseil d'administration du BIT en mars 1920 a donné naissance à l'unité COOP, mettant un accent positif sur le rôle joué par les coopératives en tant que principale forme reconnue d'entité de l'ESS. Plus près de nous, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 reconnaît le rôle important de l'ESS. La Déclaration appelle notamment l'OIT à, et je cite, «appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous». Notre groupe se félicite de la référence à ce texte central dans les conclusions. Depuis le début de cette discussion générale, notre groupe a appelé l'attention sur la nécessité d'assurer un environnement favorable à l'ESS, en complément du travail de l'OIT dans la promotion des entreprises durables. Les conclusions reconnaissent à juste titre la nécessité de fournir un cadre favorable à l'ESS, en tant que levier pour stimuler les niveaux de productivité, le développement des compétences, l'esprit d'entreprise, la création d'emplois de qualité pour tous et un environnement de travail sûr et sain, ainsi que l'importance des mesures de soutien pour les groupes défavorisés et les personnes en situation de vulnérabilité. Notre groupe se réjouit également de la référence faite à la nécessité de promouvoir et de renforcer la complémentarité entre l'économie sociale et solidaire et les entreprises traditionnelles.

Cette complémentarité peut en effet entraîner une dynamique qui contribue à une croissance économique durable et inclusive, à l'emploi et au travail décent pour tous. La référence aux entreprises durables tout au long des conclusions, et notamment aux micro, petites et moyennes entreprises, permet de rappeler l'importance de ces complémentarités et synergies pour l'objectif qui est le nôtre, celui de renforcer l'économie sociale et solidaire et l'économie dans son ensemble. L'ESS ne fonctionne pas comme une alternative ou isolément des secteurs privé et public. Au contraire, les entreprises, entités et organisations opérant dans l'économie sociale et solidaire ont un ensemble défini de valeurs et de principes dont plusieurs sont partagés par le reste du secteur privé et des entités publiques, parfois sous d'autres formes telles que la responsabilité sociale des entreprises ou les partenariats publics-privés.

L'une des valeurs ajoutées de cette discussion et des conclusions qui en résultent est de mieux orienter le travail du Bureau pour fournir un environnement favorable à l'ESS, en complément du travail de l'OIT dans la promotion des entreprises durables. L'objectif n'était pas de créer une nouvelle stratégie ou un nouveau plan d'action de l'OIT pour l'ESS. Il s'agissait aussi d'éviter de tendre vers des orientations qui appelleraient à coup sûr des mesures en faveur de l'ESS pouvant créer une concurrence déloyale au détriment des entreprises traditionnelles et, en particulier, des petites et moyennes entreprises. Tous les délégués ont heureusement reconnu que l'ESS est une notion aux multiples facettes englobant divers entités économiques, définitions, valeurs, principes et formes spécifiques qui dépendent souvent du contexte national. Cette discussion s'est avérée utile pour clarifier ce que l'on entend par ESS, et trouver une définition consensuelle qui reconnaît cette diversité. La définition universelle sur laquelle tous les mandants se sont mis d'accord fait spécifiquement référence à des éléments importants, y compris la nécessité pour les entités et entreprises de l'ESS d'aspirer à la viabilité économique et à la durabilité à long terme, la reconnaissance de ce que les entités et les entreprises de l'ESS opèrent dans tous les secteurs de l'économie, son rôle pour aider à passer de l'économie informelle à l'économie formelle, et la nécessité de prendre en compte le contexte national.

Les employeurs apprécient aussi que tous les groupes se soient rejoints sur les opportunités que l'ESS peut offrir, notamment à travers des solutions innovantes, pour assurer le travail décent, répondre aux besoins des groupes défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité, aider à la transition de l'informalité vers la formalité, et *in fine*, renforcer une croissance économique et durable. Les conclusions reflètent également une approche équilibrée concernant la nécessité pour les entités de l'ESS d'être productives afin de contribuer à la croissance économique, au développement durable et au travail décent pour tous. Comme pour toutes les autres entreprises, la productivité des entités de l'ESS doit également être encouragée et renforcée. Nous saluons aussi la convergence de notre commission sur la reconnaissance du fait que les entités de l'ESS font face à des défis uniques, en plus des difficultés qu'elles partagent avec de nombreuses micro, petites et moyennes entreprises, liées notamment aux lacunes de gouvernance.

Nous nous félicitons enfin que les conclusions reconnaissent la promotion et le respect de la structure tripartite du dialogue social. En tant que partenaires sociaux, nous nous réjouissons bien entendu de la participation active des entreprises de l'ESS au dialogue institutionnel sur les questions qui touchent directement à leurs intérêts. Nous accueillons aussi favorablement un partage de connaissances et d'expériences entre partenaires sociaux et entités de l'ESS. Rappelons toutefois que le dialogue social relève exclusivement des partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs peuvent envisager le cas échéant d'étendre l'adhésion aux entités de l'ESS qui souhaitent devenir membres, et leur fournir des services de soutien adéquats. L'intégration d'entreprises de l'ESS dans les organisations des employeurs peut fournir des pistes de progrès potentiel, et créer des synergies permettant de lutter plus efficacement contre certains problèmes systémiques comme l'informalité.

Pour terminer dans le même esprit constructif que celui qui nous a animé tout au long de ces travaux, et en ce jour solennel d'adoption de nos conclusions, je ne rappellerai pas ici nos réserves fortes sur l'annexe, position que nous avons clairement exprimée devant la commission. Je m'en tiendrai simplement à remercier ma collègue vice-présidente, l'ensemble de la commission ainsi que le Bureau pour leurs efforts et ce travail qui nous a permis d'atteindre ce résultat solide et équilibré. Nous rentrerons dans nos pays respectifs avec la satisfaction d'être parvenus ensemble à des conclusions qui apportent une vraie valeur ajoutée, et offrent à l'Organisation une feuille de route claire.

M^{me} Moore

Vice-présidente travailleuse de la Commission chargée de la discussion générale:
Le travail décent et l'économie sociale et solidaire
(original anglais)

La couleur orange que je porte aujourd'hui symbolise plusieurs choses: l'amitié, l'enthousiasme, l'énergie, l'optimisme et la joie. En cet instant, alors que je prononce devant vous cette déclaration au nom des membres travailleurs ayant pris part à la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, les sentiments positifs qui m'animent sont nombreux.

Lorsque nous avons entamé nos travaux il y a douze jours, nous nous sommes félicités du fait que, après un siècle d'existence, l'Organisation internationale du Travail renoue avec ses racines grâce à la tenue de cette discussion. L'article 12 de la Constitution de l'OIT, qui charge cette dernière de collaborer avec des coopérateurs, trouve aujourd'hui son expression dans les conclusions dont nous sommes saisis et qui, en dépit de leur élaboration toute récente, sont le produit de plus de cent ans d'histoire. Ces conclusions donnent corps au mandat énoncé par la Déclaration de Philadelphie, qui affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

Après plusieurs jours de débats, nous sommes parvenus à établir la première définition tripartite du terme «économie sociale et solidaire». Cette définition est le témoignage de plus de cent ans de résilience et de résistance à l'exploitation; elle est la reconnaissance qu'il existe un autre modèle que le modèle économique dominant; elle est l'affirmation que les individus et la planète valent plus que de simples profits.

Sous nos yeux, des millions de travailleurs ont été exclus du système économique, camouflés derrière des chiffres, mis de côté, invisibilisés, privés de leurs droits et dépossédés d'eux-mêmes. Mais l'espoir est plus puissant que la peur. Nous sommes des travailleurs, et notre expérience de la lutte nous apprend que la seule façon de concrétiser cet espoir par un changement majeur est de nous rassembler, en manifestant côte à côte, en nous unissant et en luttant pour nos droits les uns aux côtés des autres.

Par ces conclusions, nous saluons la résistance des cultures autochtones et tribales au colonialisme. Nous saluons les millions de travailleurs qui, au siècle dernier, se sont unis pour créer des coopératives dirigées par les travailleurs. Nous saluons ceux qui, abandonnés par les propriétaires d'usines, ont eu le courage de reprendre les rênes de leur entreprise. Nous saluons les travailleurs ruraux qui produisent selon des méthodes agroécologiques et passent par des circuits courts pour vendre leurs produits. Nous saluons les coopératives de consommateurs et les coopératives de logement. Nous saluons l'habileté des couturières à domicile et de celles qui cousent pour des entreprises multinationales. Nous saluons les ramasseurs de déchets qui tentent de survivre. Nous saluons, de manière générale, le combat incroyable mené pour la dignité. Et nous savons que la lutte continue.

À nos yeux, ces conclusions constituent une sorte de passerelle entre le passé et l'avenir. Un pont bâti sur les fondations que sont la justice sociale et le travail décent, et dont l'édification a commencé il y a cent trois ans. Ce pont nous a permis de traverser une rivière de souffrances et d'indifférence, et il nous ouvre désormais la voie vers l'avenir du travail; il repose sur la solidarité et nous guide vers l'égalité. Quand donc arriverons-nous sur l'autre rive? Qui est en mesure de le dire? Nul ne saurait l'affirmer avec certitude. En revanche, il nous

apparaît clairement que nous devons continuer de cheminer si nous voulons franchir le fleuve de l'inaction.

Ces conclusions donnent de l'espoir aux millions de travailleurs de l'économie sociale et solidaire. Elles nous donnent aussi de l'espoir en nous faisant voir à quoi l'avenir du travail pourrait ressembler. Concrétiser la justice sociale pour tous implique de faire primer les droits, les besoins et les aspirations des individus et des travailleurs sur tout le reste, et de mettre les individus au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales – ce à quoi l'économie sociale et solidaire peut grandement contribuer.

Nous avons fait valoir que l'économie sociale et solidaire offrait à de nombreux travailleurs un moyen de survivre. Sur ce point, je tiens à souligner immédiatement la différence non négligeable qu'il existe entre «survivre» et «vivre». Ces conclusions fixent à l'OIT une mission, celle de nous aider, en tant que Membres, à nous saisir de la possibilité qui nous est donnée de transformer la simple survie en une vie digne de ce nom – une vie digne, tout simplement – et de transformer l'économie informelle en économie formelle. Les conclusions reconnaissent également le rôle important, présent et à venir, de l'économie sociale et solidaire – sa pertinence au regard de la transformation numérique, la manière dont elle peut concourir à une transformation dirigée par les travailleurs, et sa contribution à l'élaboration de solutions permettant de parvenir à la justice environnementale. Enfin, les conclusions font ressortir toute la pertinence de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, qui offre des possibilités de protéger les si nombreux travailleurs de l'économie sociale et solidaire et d'autres entreprises qui travaillent désormais à domicile et ont besoin d'être protégés.

À plusieurs reprises au cours de nos travaux, le ministre du Travail, de la Sécurité sociale et du Tiers secteur de la Barbade a expliqué ce que signifiait le changement climatique pour une île telle que la nôtre. Pour nous, dire qu'il faut faire primer les individus et la planète n'est pas seulement une façon de parler, mais bel et bien un appel à agir d'urgence en vue de parvenir à la justice environnementale. Les conclusions reconnaissent qu'il faut adopter des modèles de production et de consommation différents, qui visent à réduire les inégalités. À nos yeux, ce ne sont pas de vains mots. Et, lorsque je dis «nous», je ne veux pas dire seulement «nous, à la Barbade», mais «nous tous, sur cette planète».

Nous avons beaucoup appris les uns des autres durant cette session de la Conférence. Nous avons beaucoup appris des travailleurs de l'économie sociale et solidaire et d'autres travailleurs concernant les différentes réalités auxquelles ils doivent faire face. Nous avons appris de ceux qui travaillent dans des coopératives bien établies, de ceux qui sont préoccupés par la manière dont la coopération publique pour le développement financée par l'impôt pourrait être utilisée pour soutenir l'économie sociale et solidaire, de ceux qui se battent pour faire reconnaître leur syndicat et pouvoir négocier collectivement, de ceux qui peuvent prendre part à un dialogue social de qualité, de ceux qui organisent les travailleurs à domicile, et de bien d'autres encore.

Nous avons beaucoup appris en écoutant les inquiétudes exprimées par les employeurs concernant les interactions entre les entités de l'économie sociale et solidaire et les entreprises plus traditionnelles. Je tiens ici à remercier mon homologue, la vice-présidente employeuse. Nous avons eu l'occasion d'échanger de manière formelle et informelle, et j'ai réellement eu le sentiment que nous nous comprenions mutuellement et que nous étions toutes deux conscientes qu'en dépit de nos divergences de point de vue nous pouvions trouver un terrain d'entente et voir nos préoccupations respectives reflétées dans les conclusions.

Durant ces quelques jours, nous avons beaucoup appris des réalités qui existent de par le monde grâce aux contributions des représentants des différents pays et régions. La diversité des situations, des législations et des pratiques nationales nous a permis d'entrevoir de nouvelles perspectives.

Nous nous félicitons que les conclusions fournissent de bonnes orientations. Elles reconnaissent l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective pour tous et contiennent une annexe cohérente proposant un cadre normatif qui permettrait de concevoir des stratégies et des politiques à même de promouvoir l'économie sociale et solidaire.

Les conclusions reconnaissent que des interactions essentielles ont lieu entre l'économie sociale et solidaire et le secteur public, que les marchés publics jouent un rôle clé dans la résilience à long terme de ces organisations et que l'économie sociale et solidaire est un outil d'inclusion sociale, en particulier pour bon nombre de femmes, de jeunes, de travailleurs sans emploi, de personnes en situation de handicap, de travailleurs migrants et de membres de peuples autochtones.

Mais nous sommes conscients que, pour que l'économie sociale et solidaire se développe, nous devons nous engager, en adoptant ces conclusions, à instaurer un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et le développement durable, conformément aux normes internationales du travail. Un environnement qui permette de promouvoir une protection sociale universelle, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental, et de mettre fin à la violence et au harcèlement.

Les conclusions fournissent un bon cadre pour instaurer le travail décent dans l'économie sociale et solidaire. Comme nous l'avons souligné pendant la discussion, nous ne pouvons plus nous permettre de dire qu'il n'y a pas d'alternative. Si nous ne voyons pas de solution alternative, il nous incombe d'en créer une. Et le travail a déjà commencé. Je voudrais donc inviter chaque Membre de l'OIT à rompre avec les formules traditionnelles, car l'économie sociale et solidaire se situe hors des sentiers battus.

Je conclurai par quelques mots relatifs à l'histoire relativement récente. Début 2000, des syndicats et d'autres mouvements sociaux, notamment ceux de l'économie sociale et solidaire, se sont réunis à Porto Alegre, au Brésil, pour la première édition du Forum social mondial. J'en parle, parce qu'à l'époque l'économie sociale et solidaire était en plein essor en Amérique latine et dans les Caraïbes – les individus tentaient de survivre au néolibéralisme et se rassemblaient au sein de l'économie sociale et solidaire. Le mouvement syndical et d'autres mouvements sociaux se sont réapproprié leur histoire commune et se sont ralliés autour du slogan «Un autre monde est possible».

Aujourd'hui, dans les conclusions dont nous sommes saisis, nous reconnaissons qu'un autre monde est effectivement possible et qu'il faut le faire advenir de toute urgence. Je tiens donc à remercier tout particulièrement le Bureau, les interprètes et toutes les personnes qui nous ont aidés à élaborer ces conclusions concrètes. Au nom des travailleurs de l'économie sociale et solidaire en particulier et des travailleurs en général, je vous dis «merci». Enfin et surtout, un très grand merci à la Conférence, qui s'apprête à adopter les conclusions. Continuons le travail de construction que nous avons entrepris ensemble.

M. Lee

Président de la Commission chargée de la discussion générale:

Le travail décent et l'économie sociale et solidaire

(original anglais)

J'ai l'honneur, en ma qualité de président de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, de vous faire part de quelques observations concernant les travaux que celle-ci a menés.

Pour commencer, j'aimerais souligner que la tenue d'une discussion approfondie et de haut niveau sur le thème du travail décent et de l'économie sociale et solidaire a été une première dans l'histoire de l'OIT et de l'ensemble du système des Nations Unies. Nos débats témoignent du rôle moteur joué par l'OIT dans la promotion de cette économie au sein du système multilatéral, rôle qui découle du mandat de justice sociale qui incombe à l'Organisation en vertu de sa Constitution, y compris la Déclaration de Philadelphie. Ils témoignent également de l'importance de la question de l'économie sociale et solidaire au regard du mandat de l'OIT.

Notre discussion a constitué une occasion unique d'arrêter ensemble une vision tripartite de l'économie sociale et solidaire. Nous avons établi une définition universelle de l'expression «économie sociale et solidaire», ainsi que des principes et valeurs qui lui sont associés. Nous avons élaboré des principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités s'agissant de promouvoir le travail décent et l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain. Nous avons précisé le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans l'instauration d'un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent ces entités pour contribuer au développement durable et aux entreprises durables, conformément aux normes internationales du travail. Nous avons fourni des orientations concernant les actions que le Bureau international du Travail devra entreprendre pour promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, en tenant compte de la diversité des réalités et des besoins des Membres de l'Organisation, notamment du degré d'avancement de l'économie sociale et solidaire, et des normes internationales du travail pertinentes.

Je tiens à remercier les deux vice-présidentes, M^{me} Aline Mbono et M^{me} Toni Moore, ainsi que l'ensemble des délégués gouvernementaux pour leur implication et pour l'esprit de coopération et d'entraide dont ils ont fait preuve tout au long de nos délibérations. Mes remerciements vont également au Bureau, en particulier à M. Vic Van Vuuren, représentant du Secrétaire général, à M^{me} Simel Esim, représentante adjointe du Secrétaire général, à M^{me} Josée Laporte, coordonnatrice de la commission, et à tous les membres du secrétariat, notamment les experts, les traducteurs, les interprètes, les personnels technique et administratif, pour leur dévouement et leur aide précieuse qui ont facilité les travaux de la commission.

Afin de compléter l'excellent compte rendu des travaux de la commission que notre rapporteur, M. le ministre Colin Jordan, ainsi que les deux vice-présidentes, viennent de présenter, permettez-moi maintenant de formuler quelques remarques.

Les débats que nous avons tenus au sein de la commission au cours de ces deux semaines ont été productifs et constructifs, et se sont toujours déroulés dans une ambiance cordiale et dans un esprit de coopération, même lorsqu'ils ont été un peu animés. Les conclusions soumises à la Conférence pour adoption attestent de la détermination et de l'excellent travail

de l'ensemble des membres de notre commission. Plus important encore, elles sont la preuve éclatante qu'il est possible d'aboutir à un consensus tripartite permettant d'établir un cadre commun qui vise à promouvoir l'économie sociale et solidaire conformément à la mission de l'OIT au service de la justice sociale et du travail décent et au Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030.

Les conclusions élaborées par notre commission seront essentielles pour promouvoir une plus grande cohérence au sein du système multilatéral aux fins de l'intégration des normes internationales du travail dans les politiques macroéconomiques et industrielles favorables à l'emploi moyennant l'action mondiale sur l'économie sociale et solidaire. Elles contribueront également à mieux valoriser l'économie sociale et solidaire et à faire reconnaître qu'elle est un bon moyen pour assurer le développement durable, la justice sociale, le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration des niveaux de vie pour tous. Les conclusions constituent un élément de référence important en matière de promotion du travail décent dans l'économie sociale et solidaire et par son intermédiaire, à tous les niveaux.

La présente session de la Conférence touche à sa fin, et avec elle la mission qui nous a été confiée, mais le travail véritable ne fait que commencer. L'Organisation et ses Membres doivent trouver des solutions aux difficultés qui se posent dans l'économie sociale et solidaire et tirer pleinement parti des importants avantages que celle-ci offre sur les plans économique, social et environnemental. Le fruit de nos délibérations est un bon point de départ pour s'atteler à la tâche.

Le Président (original anglais)

Permettez-moi de remercier les membres du bureau ainsi que le rapporteur pour leurs déclarations. Je déclare maintenant ouverte la discussion sur les résultats des travaux de la commission.

M. Kamruzzaman Gouvernement (Bangladesh), s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (original anglais)

Le groupe de l'Asie et du Pacifique est satisfait de la riche discussion sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire qui a eu lieu ces derniers jours. Le monde du travail traverse une mauvaise passe causée par les ravages de la pandémie en cours. Il peut évidemment être plus facile dans ces circonstances d'apporter un appui avisé et constructif aux travailleurs des secteurs économiques bien structurés plutôt qu'aux entités de l'économie sociale et solidaire. Le temps était par conséquent venu pour nous de débattre de l'économie sociale et solidaire en vue de trouver une manière mutuellement acceptable de répondre aux défis qui lui sont associés.

De nouveaux défis relatifs à l'économie sociale et solidaire continueront d'apparaître au niveau des pays dans les prochaines années, et viendront s'ajouter à ceux que nous avons recensés dans nos conclusions. Nous avons bon espoir que la portée de la discussion menée par les États Membres et les partenaires sociaux nous aidera à adapter notre manière d'y répondre. Nous devons être conscients qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer le respect des valeurs du travail décent dans l'économie sociale et solidaire, objectif à la réalisation duquel les partenaires tripartites doivent s'engager à œuvrer ensemble. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle restera une priorité pour parvenir au travail décent pour tous. Nous sommes persuadés qu'une transition réussie contribuera à la réalisation des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Nous souhaitons à présent appeler l'attention sur certains aspects du document. Il est bien structuré, donne une définition de l'économie sociale et solidaire, liste les principes directeurs qui la sous-tendent, précise les rôles que doivent jouer respectivement les gouvernements, les partenaires sociaux et le Bureau, et comporte en annexe une liste non exhaustive d'instruments. La définition de l'économie sociale et solidaire est assez large. Elle reflète bien les aspirations des partenaires tripartites, tout en s'appuyant sur les contours académiques. Les principes directeurs tiennent bien compte de la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire. Ils fourniront des orientations et fixeront la voie à suivre pour l'avenir. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont tous un rôle à jouer pour changer véritablement la donne dans l'économie sociale et solidaire. Cependant, la confiance et le soutien mutuels restent importants pour accélérer les transformations nécessaires à l'avènement du travail décent. Le rôle du Bureau est bien défini. Nous espérons que celui-ci sera en mesure de mobiliser des ressources pour aider les États Membres à formuler des politiques et à mettre en œuvre des programmes propres à répondre aux besoins des populations, tout en soutenant les efforts visant à concrétiser les aspirations qui s'incarnent dans le document.

Il faut tenir compte de l'interdépendance des différents contextes sociaux et des liens qui les unissent. Cela devrait nous aider à gagner en efficacité. La recherche perpétuelle du bien-être, du progrès et de la prospérité des sociétés à travers le monde doit être menée dans le respect des valeurs et des cultures qui font partie intégrante de l'économie sociale et solidaire. Soyons unis dans la diversité, et nous pourrions franchir une nouvelle étape dans notre quête du travail décent. Le groupe de l'Asie et du Pacifique appuie la résolution.

M. Essah

Gouvernement (Nigéria), s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique (original anglais)

Le Nigéria a l'honneur de prendre la parole au nom du groupe de l'Afrique pour prononcer une brève déclaration de clôture à l'occasion de la fin des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire et de l'adoption de nos conclusions.

La résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire est le fruit d'une discussion générale, de négociations et d'un débat approfondis. Nos contributions et nos expériences respectives sont fondées sur des données factuelles et témoignent de perspectives différentes. Nous avons abordé cette discussion guidés par des objectifs communs: examiner et analyser le concept d'économie sociale et solidaire en nous fondant sur une définition universellement acceptée, étudier les contributions concrètes de cette économie au développement mondial dans le contexte plus large des objectifs de développement durable et redéfinir les relations tripartites en ce qui concerne ce secteur, en cohérence avec les travaux antérieurs de l'OIT, tout en traçant des pistes pour promouvoir l'économie sociale et solidaire.

Permettez-moi de saisir cette occasion pour féliciter le président de notre commission, les partenaires sociaux, les porte-parole régionaux, ainsi que les organisations internationales non gouvernementales et les groupes d'intérêt pour la capacité à dialoguer, à travailler main dans la main et à trouver un terrain d'entente dont ils ont fait preuve ces derniers jours en vue d'élaborer la résolution qui nous est soumise aujourd'hui pour examen et adoption. Nous remercions les rédacteurs, et bien entendu tous les autres participants, pour leur patience et leur compréhension pendant les négociations et l'examen des amendements, qui se sont parfois prolongés au-delà de l'horaire prévu.

L'Afrique a participé pleinement et de manière constructive aux travaux qui ont conduit à cette résolution, et nous sommes fiers d'avoir pris part au résultat de la première discussion générale à s'être tenue sur ce sujet. Nous approuvons la définition de l'économie sociale et solidaire et les principes directeurs énoncés dans les conclusions. Cette nouvelle définition a été établie en tenant dûment compte des positions contraires exprimées. L'examen des différentes approches en fonction de leur bien-fondé et de leur contribution au travail décent, à la formalisation de l'économie informelle et au développement a été enrichissant. En fin de compte, nous avons été très soucieux de lever les ambiguïtés qui se sont exprimées sur la question de savoir ce qui relevait ou non de l'économie sociale et solidaire, comme en témoigne le texte qui vous est présenté. Ensemble, nous avons progressé sur la manière de renforcer les quatre piliers de l'Agenda du travail décent en promouvant l'économie sociale et solidaire. Nos conclusions reconnaissent que le fait de prendre dûment en considération la nouvelle définition universellement acceptée contribuera à la formalisation de l'économie informelle.

La résolution dont nous sommes saisis aujourd'hui fixe un cap général et ne constitue en aucun cas un instrument proprement dit. Le Bureau doit donner effet aux conclusions en élaborant une stratégie et un plan d'action qui seront soumis au Conseil d'administration en novembre 2022. Nous invitons donc tous les mandants à tenir compte des orientations qui leur sont données et à se préparer à notre prochain rendez-vous. Il convient de noter que la nature générale des conclusions permet aux États Membres de prendre des mesures en fonction de leur situation nationale, ce qui est très important car nos régions et pays présentent des niveaux de développement économique différents.

L'annexe a été adoptée par consensus en tant que document de référence de portée générale destiné à informer les gouvernements et les partenaires sociaux sur l'éventail des mesures prises par l'OIT, sans aucun caractère prescriptif.

Pour terminer, je tiens à remercier tous les membres gouvernementaux de notre commission, les partenaires sociaux et le Bureau pour le travail considérable qu'ils ont accompli dans le cadre de ce processus.

M^{me} Olivari

**Gouvernement (Argentine), s'exprimant au nom du groupe
des États d'Amérique latine et des Caraïbes
(original espagnol)**

Le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) exprime ses remerciements et sa reconnaissance aux représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements pour les débats intenses et enrichissants qu'ils ont tenus dans le cadre de la commission. Nous saluons tout particulièrement la qualité des interventions et les efforts mis en œuvre pour trouver des points de convergence et, ainsi, parvenir à un consensus.

L'examen d'un document sur l'économie sociale et solidaire visant à fournir un cadre initial aux fins du renforcement de celle-ci, de sa valeur et de la contribution qu'elle apporte au développement durable et à la justice sociale, est une première pour l'Organisation internationale du Travail.

À cet égard, nous sommes parvenus à définir l'économie sociale et solidaire à partir des principes et des valeurs qui la sous-tendent, et à recenser les défis auxquels elle se heurte ainsi que les mesures pouvant être prises par les mandants tripartites pour la promouvoir dans l'objectif de parvenir à un avenir du travail qui soit décent et centré sur l'humain. Nous avons

également vu de quelle manière l'Organisation pouvait nous accompagner dans la réalisation de cet objectif.

Nous saluons tout particulièrement les efforts déployés par le président, M. Lee, qui, grâce à l'intégrité, à la patience et au talent dont il a fait preuve dans la conduite de nos travaux, a permis à la commission d'atteindre ses objectifs. Nous soulignons également le rôle important joué par les deux vice-présidentes, M^{me} Moore et M^{me} Mbono, qui ont exposé leurs points de vue avec éloquence et clarté, dans un esprit de courtoisie mutuelle et le respect du dialogue social.

Nous tenons à remercier le Bureau pour son travail inlassable et son appui technique constant, grâce auxquels nous avons pu bien structurer les conclusions auxquelles nous sommes parvenus. Enfin, nous souhaitons saluer les efforts déployés par l'équipe d'interprètes et de traducteurs, sans qui nous n'aurions pu mener à bien ces travaux.

Nous sommes très fiers de ce résultat et nous espérons poursuivre sur cette voie. Le GRULAC appuie l'adoption des conclusions.

M^{me} Karvar

Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres

Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Türkiye, la Macédoine du Nord, la Serbie et l'Albanie, pays candidats, la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen, ainsi que l'Ukraine et la République de Moldova se rallient à cette déclaration.

Nous remercions à nouveau chaleureusement toutes les parties prenantes qui ont contribué à la toute première discussion générale sur l'économie sociale et solidaire (ESS) et le travail décent ainsi qu'à son succès. Nous estimons que le texte qui résulte de ces travaux fera référence pour l'ensemble du système multilatéral.

Les conclusions finales aujourd'hui proposées à notre adoption représentent une avancée tangible pour le développement de l'ESS en accord avec la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 de 2021. Tous ces textes reconnaissent le rôle particulier que l'ESS peut jouer afin de réaliser le développement durable et la justice sociale, et de contribuer au travail décent et à l'amélioration du niveau de vie pour tous. Ils sont conformes à l'objectif de développement durable (ODD) 8 et aux autres ODD associés, ainsi qu'aux principes du Socle européen des droits sociaux. Nous réaffirmons notre attachement à ces objectifs et exprimons notre ferme conviction que l'ESS peut être un instrument pour relever les défis mondiaux auxquels nous devons faire face.

La définition de l'ESS est un aboutissement majeur de ces conclusions. Cette définition vise à rendre compte des caractéristiques qui sont propres à l'ESS ainsi qu'à refléter la diversité des entités et des entreprises qu'elle réunit. Les entités de l'ESS se distinguent par la façon particulière qu'elles ont de conduire des activités économiques et sociales et de poursuivre des objectifs entrepreneuriaux. La définition de l'OIT complète les définitions existantes, telles que celle qui figure au plan d'action de la Commission européenne en faveur de l'économie sociale et celle qui est établie par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques dans sa recommandation sur l'ESS et l'innovation sociale.

Nous pensons que l'ESS peut jouer un rôle important dans la mesure où elle est capable de renforcer le sens donné au mot «travail», à une époque où les gens aspirent non seulement à un travail décent mais aussi porteur de sens. Si cette dimension est pour partie prise en compte dans le libellé et la définition du «travail décent», nous estimons néanmoins qu'une marge de progrès importante existe pour approfondir ce concept dans nos futures discussions. En effet, les jeunes générations sont les entrepreneurs et les travailleurs de demain, et la notion de travail «porteur de sens» peut avoir une incidence sur leur parcours personnel et contribuer ainsi à remodeler le monde du travail et à bâtir une économie qui place les personnes et la planète en son centre.

Nous reconnaissons et soutenons le rôle clé que peut jouer l'OIT dans la promotion de l'ESS dans le monde du travail et au-delà. Nous nous félicitons des actions qui sont présentées dans les conclusions et qui invitent l'OIT à renforcer son rôle de chef de file en s'efforçant de mieux faire connaître et comprendre l'ESS au sein du système multilatéral. Il s'agit notamment de fournir aux mandants de l'OIT des services d'appui et de formation, d'apporter une assistance et des conseils aux États Membres et de renforcer la collaboration avec les partenaires concernés, en particulier les organisations représentatives de l'ESS. Ces efforts combinés contribueront à relever les défis mondiaux auxquels nous devons faire face et à assurer un avenir du travail décent centré sur l'humain. Toutes les actions entreprises par l'OIT gagneraient à s'appuyer sur les relations existantes avec d'autres acteurs internationaux et à les renforcer.

À l'issue de cette Conférence internationale du Travail et de la toute première discussion générale sur le travail décent et l'ESS, une conviction partagée par tous les mandants me paraît s'être dégagée: le potentiel de l'ESS reste encore sous-exploité. Nous espérons que l'adoption de ces conclusions ouvrira la voie à la promotion et au développement de l'ESS au sein de l'OIT, du système des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales. Nous espérons qu'elle conduira à une reconnaissance plus large des forces de l'ESS pour transformer l'économie, la société et l'environnement.

M. Coovadia
Employeur (Afrique du Sud)
(original anglais)

C'est un grand honneur pour moi que d'avoir été l'un des représentants des employeurs au sein de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire. Permettez-moi tout d'abord de remercier les membres de la commission, ainsi que le président et les vice-présidentes, mais aussi le personnel du BIT, y compris les interprètes, pour sa préparation minutieuse et son travail formidable, ainsi que toutes celles et ceux qui ont contribué au succès des travaux de la commission.

J'ai soutenu, tout au long des travaux de la commission, qu'une économie sociale et solidaire doit englober l'ensemble de l'économie, y compris les entreprises à but lucratif, les organisations non gouvernementales, les associations d'entraide, les coopératives et bien d'autres encore. C'est par une collaboration entre tous les secteurs de l'économie au sens large, visant à promouvoir et à développer l'économie sociale et solidaire, que nous pourrions réduire les inégalités, lutter contre la pauvreté et faire participer à l'économie celles et ceux qui en sont exclus.

Cette collaboration permettra aussi de promouvoir une culture propice à des pratiques commerciales durables qui ne soit pas l'apanage des entreprises à vocation sociale et solidaire, mais se diffuse dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les coopératives et les entreprises. D'après mon expérience en Afrique du Sud, toutes les institutions et les

entreprises s'efforcent de mener leurs activités d'une manière qui soit bénéfique à l'ensemble de la société, notamment en protégeant l'environnement, en favorisant le bien-être des communautés dans lesquelles elles opèrent, en adoptant des pratiques commerciales respectueuses de l'éthique ou encore en traitant le personnel équitablement.

Le document final est le fruit de négociations serrées et la preuve que les différents partenaires sociaux commencent à trouver un terrain d'entente dans l'intérêt de l'ensemble de la société. Cependant, il nous faut approfondir encore cette collaboration et définir plus largement l'économie sociale et solidaire.

M^{me} Ferguson
Employeuse (États-Unis d'Amérique)
(original anglais)

Je tiens en premier lieu à exprimer ma gratitude aux membres de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, ainsi qu'au président et aux vice-présidentes de la commission, au Bureau et aux interprètes, qui ont facilité nos travaux. Les débats ont été riches et se sont parfois prolongés, mais ils se sont déroulés dans le respect du tripartisme et un esprit de consensus. Les conclusions proposées par la commission sont selon moi équilibrées et constructives.

L'économie sociale et solidaire joue un rôle important dans de nombreux pays à travers le monde. En partenariat avec les gouvernements et au sein même du secteur privé, elle peut aider à avancer sur la voie du travail décent et productif et à promouvoir des objectifs sociaux et environnementaux. Il est indispensable de s'engager en faveur de l'instauration d'un environnement propice au développement des entreprises durables et de l'économie sociale et solidaire.

En tant que partenaires sociaux, nous saluons la participation active des entreprises de l'économie sociale et solidaire au dialogue institutionnel sur les questions touchant à leurs intérêts. Au niveau national, les partenaires sociaux et l'État peuvent être amenés à engager, en s'appuyant sur le dialogue social, des discussions approfondies sur ces questions afin de trouver des solutions innovantes. De telles discussions sont nécessaires pour que le pari de l'économie sociale et solidaire et de la responsabilité sociale des entreprises soit payant.

Nous pouvons donc, à présent que les conclusions sont sur le point d'être adoptées, nous en retourner avec la satisfaction du devoir accompli et l'esprit tranquille, conscients d'avoir contribué à un débat auquel toutes les parties – gouvernements, travailleurs et employeurs – ont participé de bonne foi, mues par la volonté de parvenir à un résultat qui enrichisse véritablement notre Organisation et lui fixe un cap plus ambitieux. Je vous félicite pour l'adoption des conclusions et vous remercie de m'avoir permis d'apporter ma pierre à l'édifice.

M^{me} George
Travailleuse (Inde)
(original anglais)

L'adoption des conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire est un moment historique pour l'OIT, mais aussi un tournant pour la transition des travailleurs de l'économie informelle, qui représentent à ce jour 61 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, vers l'économie formelle.

La création de coopératives, de collectifs et d'autres entités de l'économie sociale et solidaire permet en effet d'améliorer les conditions de travail et les moyens de subsistance des travailleurs en général, et des travailleurs de l'économie informelle en particulier.

C'est pourquoi, dans ses conclusions, la commission insiste sur le fait que les gouvernements doivent travailler à l'élaboration d'un cadre juridique favorable aux entités de l'économie sociale et solidaire. Les obstacles auxquels se heurtent les petites entités de cette économie sont en effet souvent trop importants, notamment en ce qui concerne les conditions d'enregistrement et l'accès aux financements et aux services financiers.

En outre, avec ces conclusions, nous avons désormais une perception commune de la nature spécifique des entités de l'économie sociale et solidaire, qui sont fondées sur certaines valeurs et qui ont le potentiel de transformer les économies et de contribuer à la réalisation du travail décent et à la sécurité des moyens de subsistance. Ces entités n'ont pas vocation à maximiser les profits. Elles sont au contraire fondées sur la primauté de l'humain, et l'utilisation de leurs excédents répond à une finalité sociale, l'idée étant de satisfaire les besoins de leurs membres ainsi que des proches de ces derniers et de la communauté à laquelle ils appartiennent.

En ma qualité de représentante de l'Association des femmes travaillant à leur compte, qui rassemble 2,2 millions de travailleuses dans un pays – l'Inde – où la main-d'œuvre est composée à 93 pour cent de travailleurs informels, je tiens à dire que l'économie sociale et solidaire joue un rôle essentiel pour nos travailleuses, auxquelles elle contribue à assurer des moyens de subsistance durables. Nous travaillons avec différents modèles dans ce domaine et la présente résolution nous offrira de nouvelles possibilités pour parvenir à des modèles plus résilients.

Il me semble en outre que la liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies donne des indications utiles aux gouvernements pour répondre aux besoins particuliers des entités de l'économie sociale et solidaire mises en place par des travailleurs de l'économie informelle. Je pense notamment à la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

Enfin, chose qui n'est pas des moindres, la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire a adopté une liste détaillée des mesures attendues du Bureau international du Travail pour promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, qui consistent notamment à établir des partenariats avec les réseaux de cette économie.

Nous attendons avec intérêt d'examiner le suivi des conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire, qui peut contribuer à changer la vie de millions de travailleurs de l'économie informelle.

M. Grondin **Travailleur (Canada)**

C'est avec beaucoup d'intérêt que la délégation syndicale canadienne et plus particulièrement celle du Québec a participé aux travaux de cette commission.

L'économie sociale et solidaire (ESS) demeure pour le Québec une voie de développement économique importante. Elle s'est développée en lien avec plusieurs valeurs de notre société tels la solidarité, l'égalité hommes-femmes, la présence auprès des jeunes, des aînés et des

nouveaux arrivants et le développement régional. Ses effets se font sentir dans pratiquement tous les secteurs d'activités économiques: de l'agriculture au milieu financier, en passant par l'environnement, la santé et la culture.

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, une loi sur l'économie sociale permet d'encadrer son action. Une entité appelée le Chantier de l'économie sociale regroupe les forces vives de la société civile, dont les syndicats.

Ce mode de développement est soutenu par des citoyens et des organisations qui s'impliquent au sein de plus de 11 200 entreprises collectives, qui cumulent ensemble un chiffre d'affaires de 47,8 milliards de dollars canadiens et emploient près de 220 000 personnes.

C'est une façon différente de faire de l'économie, qui a pour finalité la restitution à la communauté et la défense du bien commun. Elle est directement liée aux besoins et aux aspirations des collectivités et, de manière particulière, dans des régions éloignées de grands centres urbains.

La présence paritaire de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration et la place importante des jeunes contribuent aussi à la pérennité de ces organisations.

Un exemple récent permet d'illustrer l'importance de ce mode de développement économique. La création de six coopératives de travailleurs de l'information a permis de maintenir en vie plusieurs journaux francophones au Québec. Compte tenu de l'impact positif de la présence de journaux indépendants dans nos démocraties, c'est toute la société qui sort gagnante de ce sauvetage.

Un sauvetage réalisé notamment grâce à la contribution des syndicats et du milieu financier coopératif. Des acteurs impliqués de longue date dans le dialogue social québécois.

Sans tarder, il nous faut donc soutenir la mise en place de lois sur l'ESS un peu partout dans le monde, tout en visant la création d'organismes qui permettront d'accélérer ce mode de développement économique.

Pour terminer, je ne peux que souligner l'excellence du travail réalisé dans cette commission. Pour ma part, moi qui en étais à ma première expérience en présentiel, je demeure fort admiratif de l'exercice visant la recherche du compromis en vue d'obtenir des consensus viables et pertinents pour chacun des États et des groupes sociaux. Il fut ainsi possible de montrer que le dialogue social est présent dans cette institution internationale. Un exercice concret de solidarité.

M. Cordero
Employeur (Argentine)
(original espagnol)

Je tiens à remercier le Directeur général, Guy Ryder, dont l'héritage restera à jamais gravé dans la mémoire de l'OIT, le président de la commission, les vice-présidentes employeuse et travailleuse, le Bureau, l'Organisation internationale des employeurs, le Bureau des activités pour les employeurs, ainsi que tous les membres de cette commission, les interprètes, les traducteurs et toutes les personnes qui ont participé en présentiel ou à distance à cette session de la Conférence.

Contraints par la pandémie à un isolement social contraire à notre nature, nous voici au sortir de cette période de confinement confrontés à la guerre, au harcèlement et à la violence, autant de phénomènes dont le monde ne devrait plus être témoin. Au-delà de l'adversité, nous

sommes réunis ici avec l'espoir de parler de l'économie sociale et solidaire dans l'optique d'un monde meilleur.

Le document final montre l'importance du travail décent comme vecteur de progrès. Il ancre la question de l'économie sociale et solidaire dans le tripartisme afin que les travailleurs et les employeurs des entités de cette économie y soient représentés.

Il établit un lien entre les entités de l'économie sociale et solidaire et les autres entreprises durables, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites, entre ces entités et les pouvoirs publics. Il fournit un cadre de référence pour éradiquer la pauvreté, la concurrence déloyale, l'informalité et le chômage par le travail décent. Il lance également au système financier un appel pressant à se montrer à la hauteur des enjeux que sont une production de biens et de services efficiente, la protection de la planète, le travail décent et la justice sociale.

Si nous en sommes là, c'est que nous sommes parvenus à mettre le cœur et la raison à l'unisson. Quoi de plus enthousiasmant que de savoir que l'esprit d'initiative propre à l'être humain s'incarne ici, en ce lieu, et qu'il tient bon face à l'adversité, nous animant d'une détermination plus forte que jamais à construire ensemble un monde meilleur.

M^{me} Kainu

Travailleuse (Finlande)

(original anglais)

L'importance des services publics ressort nettement des conclusions dont nous sommes saisis aujourd'hui. Les États ont la responsabilité de respecter, de promouvoir et de réaliser les droits de l'homme, y compris – bien entendu – le droit à la vie. Bien que les conclusions ne fassent pas explicitement référence au concept de services publics de qualité, le message est clair. Lorsqu'ils sont performants, les services publics jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'économie sociale et solidaire. Un exemple suffit pour illustrer ceci. Les conclusions soulignent l'importance de renforcer l'inspection du travail et d'encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour prévenir, décourager et réprimer la formation de pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire. Elles peuvent ainsi contribuer à nous rapprocher de l'objectif tendant à parvenir au travail décent dans l'économie sociale et solidaire.

M. Gómez Ruiloba

Gouvernement (Panama)

(original espagnol)

Ainsi que l'ont déjà dit d'autres personnes avant moi, ce fut une lutte de longue haleine, puisque le Panama a demandé sept années durant qu'une commission se saisisse de la question à la Conférence internationale du Travail. Voilà chose faite. Je n'ai malheureusement pas pu participer aux travaux de cette commission étant donné que je présidais la Commission chargée de la discussion récurrente sur l'emploi. C'était pourtant mon rêve et ma vocation. Je suis né dans une famille qui défendait le coopérativisme, et je tiens tout simplement à vous remercier. Espérons qu'il s'agit du premier pas, de la première étape vers une meilleure répartition des richesses, surtout dans notre pays, grâce au modèle de l'économie sociale et solidaire et à ses autres formes. Tel est vraiment notre objectif.

Mille mercis à toutes les personnes qui ont participé aux travaux de cette commission, au cours desquels chacun s'est efforcé de trouver des solutions. Nous ne l'oublierons jamais, car ce jour est pour nous à marquer d'une pierre blanche.

Conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire: Adoption

Le Président
(original anglais)

Nous allons à présent procéder à l'adoption des conclusions présentées et de la résolution proposée par la commission, qui figurent dans le *Compte rendu des travaux*, n° 7A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

(Les conclusions sont adoptées.)

Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire: Adoption

Le Président
(original anglais)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption de la résolution proposée concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire, dont le texte figure dans le *Compte rendu des travaux*, n° 7A.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution proposée?

(La résolution est adoptée.)

Je tiens à remercier tous les membres de la commission et du secrétariat pour les résultats de taille qui ont été obtenus. Les thèmes auxquels a été consacrée la discussion que la commission a tenue cette année resteront sans conteste au programme de l'Organisation durant les prochaines années et ses membres peuvent, tous autant qu'ils sont, se targuer d'avoir jeté les bases des activités futures du Bureau dans ce domaine.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



► Compte rendu des travaux

1C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date : 4 juin 2022

Deuxième rapport de la Commission des affaires générales

Résolution proposée à la Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution soumise par la Commission des affaires générales à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié sur le site Web de la Conférence dans le *Compte rendu des travaux* no 1D et est soumis sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110^e session, 2022,

Rappelant l'adoption à sa 86^e session (1998) de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui a marqué une étape décisive pour la réalisation des objectifs de l'Organisation;

Rappelant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en 2019 en vue de promouvoir une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et de façonner un avenir du travail qui donne corps à la vision fondatrice de l'Organisation, par laquelle la Conférence a déclaré que des conditions de travail sûres et salubres étaient fondamentales pour le travail décent;

Consciente de l'importance vitale de la sécurité et de la santé au travail, indéniablement mise en évidence par la pandémie de COVID-19 et les bouleversements profonds qui en résultent pour le monde du travail;

Notant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis ainsi que par le dialogue social et la coopération;

Désireuse d'inclure un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT afin d'accroître la visibilité et l'impact des valeurs fondamentales de l'OIT et de son Agenda du travail décent;

Considérant que cela devrait prendre la forme d'un amendement à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail,

1. Décide d'amender le paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail à l'effet d'inclure, après les mots «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession», les mots «e) un milieu de travail sûr et salubre», et d'amender en conséquence l'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, de la manière précisée dans l'annexe à la présente résolution;
2. Décide que les instruments susmentionnés devraient dorénavant être désignés comme la «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022», la «Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022» et le «Pacte mondial pour l'emploi (2009), tel qu'amendé en 2022»;
3. Déclare que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, seront considérées comme étant des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022;
4. Invite le Conseil d'administration à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'apporter certains amendements en conséquence de l'adoption de la présente résolution à toutes les normes internationales du travail pertinentes, à la Déclaration de

principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022, le cas échéant;

5. Déclare qu'aucun élément de la présente résolution ne saurait être interprété comme ayant un quelconque effet non intentionnel sur les droits et obligations qu'un Membre tiendrait d'accords commerciaux et d'investissement existants entre États.

Annexe

Amendements en conséquence à l'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), tel qu'amendée en 2022

Partie II

A. Objet et champ d'application

[...]

2. Le suivi portera sur les ~~quatre~~ cinq catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

Partie III

A. Objet et champ d'application

1. L'objet du rapport global est d'offrir une image globale et dynamique relative aux ~~quatre~~ cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, observée au cours de la période écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, notamment sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

Amendement en conséquence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022

Préambule, quatrième alinéa

Convaincue que l'Organisation internationale du Travail a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale dans un environnement en mutation constante: [...]

- en s'appuyant sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ~~et son suivi~~ (1998), telle qu' amendée en 2022, et en réaffirmant cette Déclaration, dans laquelle les Membres reconnaissent, dans l'accomplissement du mandat de l'Organisation, l'importance particulière des droits fondamentaux, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants ~~et~~, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et un milieu de travail sûr et salubre;

Amendements en conséquence au Pacte mondial pour l'emploi

Paragraphe 9

9. L'action doit être guidée par l'Agenda du travail décent et les engagements pris par l'OIT et ses mandants dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022. [...]

Paragraphe 14

14. Les normes internationales du travail constituent le fondement et le soutien des droits au travail et elles contribuent à l'instauration d'une culture de dialogue social particulièrement utile en temps de crise. Afin d'empêcher un nivellement par le bas des conditions de travail et de favoriser la relance, il importe en particulier de reconnaître que:

- 1) le respect des principes et droits fondamentaux au travail est primordial pour la dignité humaine. Il est aussi primordial pour la relance et le développement. Par conséquent, il faut:
 - i) faire preuve d'une plus grande vigilance afin de parvenir à l'élimination des formes de travail forcé, de travail des enfants et de discrimination au travail et d'empêcher que ces formes ne reprennent de l'ampleur, et de parvenir à un milieu de travail sûr et salubre;
 - ii) faire mieux respecter la liberté d'association, le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, qui sont des mécanismes propices à un dialogue social constructif au moment où les tensions sociales s'accroissent à la fois dans le secteur informel et le secteur formel.

Paragraphe 28

L'OIT s'engage à allouer les ressources humaines et financières nécessaires et, en collaboration avec d'autres organismes, à aider les mandants qui le demandent, pour appliquer le Pacte mondial pour l'emploi. Pour ce faire, l'OIT sera guidée par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la résolution qui l'accompagne.



► Compte rendu des travaux

1D

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 17 juin 2022

Troisième rapport de la Commission des affaires générales

Compte rendu des travaux concernant le projet de résolution visant à amender la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Table des matières

	Page
Introduction	3
Discussion générale	3
Examen des amendements	15
Adoption du projet de résolution	37
Observations finales	38

Introduction

1. Lors de sa séance d'ouverture, le 27 mai 2022, la Conférence internationale du Travail a constitué la Commission des affaires générales et l'a chargée d'examiner la septième question inscrite à son ordre du jour, à savoir «Inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, moyennant une modification du paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998». La commission était saisie du rapport VII intitulé *Inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT*, dans lequel figurait un projet de résolution portant modification de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (Déclaration de 1998).

2. Conformément à l'article 7, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, la commission était composée de 56 membres (28 membres choisis par le groupe gouvernemental, 14 membres choisis par le groupe des employeurs et 14 membres choisis par le groupe des travailleurs).

3. La Commission des affaires générales a élu son bureau et un rapporteur, comme suit:

Président: S. E. M. Salomon Eheth (membre gouvernemental, Cameroun)

Vice-présidentes: M^{me} Renate Hornung-Draus (membre employeuse, Allemagne)
M^{me} Catelene Passchier (membre travailleuse, Pays-Bas)

Rapporteur: M. Amos Hosea Kuje (membre gouvernemental, Nigéria)

4. La commission a désigné un comité de rédaction composé comme suit:

Membres gouvernementaux: M. Karim Cissé (Sénégal)
M^{me} Mercedes Tejedor Aibar (Espagne)
M^{me} Nara Masista Rakhmatia (Indonésie)

Membres employeurs: M. John Beckett (Canada)
M. Pablo Dragun (Argentine)
M^{me} Anne Vauchez (France)

Membres travailleurs: M. Modi Guiro (Sénégal)
M^{me} Liliana Ocmin (Italie)
M^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)

5. La commission a tenu sept séances.

Discussion générale ¹

6. Le Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail prend la parole devant la commission. Il souligne que la sécurité et la santé au travail (SST) est fondamentale pour les travailleurs et pour la communauté tout entière. Des milieux de travail salubres et sûrs permettent aux travailleurs de développer leurs compétences et contribuent à accroître la productivité. Conscient que la Conférence est face à un défi qui fera date et consiste à

¹ Sauf indication contraire toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux s'exprimant au nom de groupes régionaux ou d'organisations intergouvernementales sont consignées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation en question qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

modifier et élargir la Déclaration historique de 1998, le Président souhaite aux délégués des discussions constructives et fructueuses.

7. La représentante du Secrétaire général de la Conférence (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) appelle l'attention sur trois points mentionnés dans le rapport préparé par l'OIT. Le premier concerne l'urgence d'agir en réponse à la demande formulée par la Conférence internationale du Travail, lors de sa 108^e session (2019), tendant à ce que soit examinée dans les meilleurs délais la question de l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. En raison des perturbations liées à la pandémie de COVID-19, cette question n'a pas été renvoyée à la Conférence pour décision en 2021 comme cela était initialement prévu. Le deuxième point renvoie au fait que l'exercice proposé repose sur un fondement constitutionnel et consiste à réaffirmer un principe constitutionnel existant et à l'inscrire parmi les principes déjà qualifiés de fondamentaux dans la Déclaration de 1998. Le troisième met en avant la simplicité de la procédure à suivre pour intégrer l'amendement proposé, laquelle revient à insérer un nouvel alinéa e) au paragraphe 2 de la Déclaration de 1998. Compte tenu de ces trois facteurs, le Bureau est convaincu que la commission saura parvenir à une décision consensuelle, qui conférera à la Déclaration de 1998 une résonance nouvelle propre à lui donner sur le terrain un impact plus fort et universel.
8. Le président souligne l'importance particulière des travaux de la commission, qui va débattre de l'ajout d'une cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail moyennant une modification du paragraphe 2 de la Déclaration de 1998. Le principal défi auquel fait face la commission est de proposer la formulation exacte du nouveau principe à insérer dans le projet de résolution visant à modifier la Déclaration de 1998. Sur la base des discussions qui ont eu lieu au sein du Conseil d'administration et dans le cadre de consultations tripartites, trois formules possibles figurent dans le projet de résolution. Une fois que les conditions de travail sûres et salubres seront intégrées à la Déclaration de 1998, la sécurité et la santé au travail sera placée au même niveau que les quatre autres catégories de principes et droits fondamentaux, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La commission a également la tâche essentielle de recommander à la Conférence une ou plusieurs conventions de l'OIT à reconnaître comme fondamentales. Les deux autres questions en suspens sont celles des responsabilités complémentaires des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la SST et de l'insertion dans le projet de résolution d'une clause de sauvegarde concernant les accords commerciaux existants. La pandémie de COVID-19 a démontré que l'absence de systèmes de SST solides et résilients peut avoir des conséquences désastreuses sur le bien-être humain et les économies. Le président s'attachera à favoriser la tenue d'une discussion constructive et fructueuse, qui permettra à la Conférence internationale du Travail d'écrire une page d'histoire en adoptant, à sa 110^e session (2022), un cinquième principe fondamental.
9. La vice-présidente employeuse déclare que l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT sera une décision historique aux implications profondes. Le fait de reconnaître comme fondamentale une convention relative à la SST permettra de soumettre les gouvernements qui l'ont ratifiée à un contrôle renforcé de son application effective, en droit et dans la pratique. Les gouvernements concernés seront tenus de faire plus souvent rapport à la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations («la commission d'experts») et de répondre à ses observations. De plus, les gouvernements n'ayant pas encore ratifié les conventions relatives à la SST auront

l'obligation constitutionnelle «de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi» le nouveau principe fondamental de sécurité et de santé au travail. Cette décision aura aussi des répercussions profondes en dehors de l'OIT, car les acteurs étatiques majeurs du commerce international, les groupes régionaux et les banques internationales vont probablement exercer une pression accrue sur certains pays pour qu'ils ratifient les conventions relatives à la SST en inscrivant cette exigence dans des accords commerciaux, des accords d'investissement et d'autres dispositifs du même ordre. Selon le groupe des employeurs, il est crucial que la commission demeure fidèle aux buts et objectifs initiaux de la Déclaration de 1998 et se concentre sur ce qui est réellement fondamental en se gardant de toute distorsion induite. L'oratrice rappelle que, à l'issue des discussions tenues au Conseil d'administration et des consultations tripartites, quatre questions principales n'ont pu faire l'objet d'un consensus.

10. Premièrement, la formule exacte à employer pour exprimer l'idée que la SST serait une «responsabilité partagée» reste à définir et elle ne devrait pas mettre sur un pied d'égalité les responsabilités des mandants tripartites. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont, au contraire, des droits, des responsabilités et des devoirs complémentaires dans le domaine de la SST et il convient que cela soit dit sans ambiguïté dans l'alinéa du préambule consacré à ce point.
11. Deuxièmement, en ce qui concerne la formulation à retenir pour l'inclusion du nouveau principe fondamental dans le projet de résolution, le groupe des employeurs propose de choisir la formule «la protection d'un milieu de travail sûr et salubre».
12. Troisièmement, le groupe des employeurs considère que la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, est la seule convention relative à la SST susceptible d'être reconnue comme fondamentale. Les objectifs essentiels de cet instrument sont de développer une culture de la prévention en matière de SST et d'appliquer une approche systémique à la gestion de la SST au niveau national. Bien qu'elle soit très complète, cette convention laisse aux États Membres qui la ratifient la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre ses dispositions quel que soit leur niveau de développement. La convention n° 187 est la plus moderne des conventions de l'OIT relatives à la SST et celle qui a enregistré le plus grand nombre de ratifications au cours des cinq années précédentes. La commission d'experts a déclaré que la convention n° 187 «qui met l'accent sur le dialogue social présente un fort potentiel pour la promotion efficace de la sécurité et de la santé au travail». En outre, son importance a été reconnue dans la Déclaration de Séoul sur la santé et la sécurité au travail de 2008 et la Déclaration d'Istanbul sur la santé et la sécurité au travail de 2011. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ne se prête pas à une reconnaissance en tant que convention fondamentale, car elle ne mentionne pas le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre, alors que la convention n° 187 énonce ce droit. De surcroît, certains gouvernements ont souligné qu'il existe des obstacles à la mise en œuvre pleine et entière de la convention n° 155. L'oratrice déclare que rien n'oblige la commission à reconnaître comme fondamentales deux conventions relatives à la SST ou plus et rappelle que, au moment de l'adoption de la Déclaration de 1998, une seule convention sur le travail des enfants avait été reconnue comme fondamentale. Cependant, si une seconde convention relative à la SST présentant les caractéristiques d'une convention fondamentale venait à être adoptée, le groupe des employeurs serait prêt à la reconnaître également comme fondamentale.
13. Quatrièmement, il est crucial qu'une clause de sauvegarde figure dans le projet de résolution afin de parer à d'éventuelles conséquences directes et indirectes de l'inclusion de la SST parmi les principes fondamentaux. Outre les éléments figurant dans la proposition à l'examen, le

texte de la clause de sauvegarde devrait aussi mentionner les accords d'investissement et de partenariat économique, ainsi que les dispositifs incitatifs unilatéraux.

14. À titre de conclusion, la vice-présidente employeuse dit qu'une approche ouverte et constructive permettra de parvenir à un résultat qui, tout en étant porteur d'un véritable impact, demeure fidèle aux buts et objectifs initiaux de la Déclaration de 1998 en se fondant sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire).
15. La vice-présidente travailleuse rappelle que la crise du COVID-19 a fait la démonstration de l'importance primordiale de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. La protection de la vie et de la santé des travailleurs est inscrite dans la Constitution de l'OIT depuis 1919. Au cours des cent dernières années, l'OIT a élaboré un corpus de normes tout à fait remarquable en matière de SST. La commission doit se pencher sur quatre questions restées en suspens.
16. Premièrement, le groupe des travailleurs ne peut souscrire à l'emploi de la notion de «responsabilité partagée» pour qualifier la SST, car il donne à tort l'impression qu'une responsabilité égale pèse sur les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ce qui ne correspond pas aux normes de l'OIT en la matière. Être protégé contre les risques liés à la sécurité et à la santé au travail est un droit des travailleurs expressément consacré par la convention n° 187. Les gouvernements et les employeurs voient peser sur eux les devoirs et responsabilités correspondants, qui leur imposent de prévoir les mesures voulues de prévention, de protection et de réparation. Les conventions relatives à la SST définissent des rôles, des devoirs et des responsabilités qui tout en étant très différents sont complémentaires, et renvoient à l'«engagement commun» des gouvernements, des employeurs et des travailleurs en faveur d'un milieu de travail sûr et salubre. Dans la convention n° 155, les travailleurs sont simplement appelés à participer, coopérer et signaler les faits au niveau de l'entreprise, tandis que les gouvernements et les employeurs portent la responsabilité première de la santé et de la sécurité, y compris des dépenses y afférents. Cette situation reflète la différence entre les pouvoirs dont disposent les uns et les autres, le pouvoir réel des travailleurs d'exercer une influence sur leur milieu de travail n'étant que très marginal, voire inexistant. Concernant les options proposées entre crochets au cinquième alinéa du préambule du projet de résolution, le groupe des travailleurs est donc favorable au choix de la deuxième, à savoir: «[Notant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer [des conditions/un milieu] de travail sûres et salubres au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis ainsi que par le dialogue social et la coopération]».
17. Deuxièmement, pour ce qui est de la terminologie à employer concernant la formulation du nouveau principe fondamental, l'oratrice fait observer que, lors des discussions tenues au Conseil d'administration et des consultations informelles tripartites, la majorité des participants s'est prononcée en faveur de l'emploi de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre» dans un souci de cohérence avec le texte de la convention n° 155, de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, de la convention n° 187 et de la cible 8.8 des objectifs de développement durable. Cette formule rend mieux compte des divers facteurs interdépendants sur le lieu de travail, qui jouent sur la sécurité et la santé au travail et dont il faut tenir compte pour assurer «la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail» comme le prévoit la Constitution de l'OIT. L'expression «conditions de travail sûres et salubres» renvoie à un concept plus étroit.

18. Troisièmement, en ce qui concerne les instruments devant être déclarés comme fondamentaux, l'oratrice affirme que la convention n° 155 définit clairement les responsabilités des gouvernements, les devoirs des employeurs et les droits des travailleurs et de leurs représentants en matière de santé et de sécurité. De surcroît, cette convention traduit la dimension de protection présente dans la Constitution de l'OIT, et elle est centrée sur le principe de la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des décès imputables au travail. Elle comporte aussi des prescriptions précises concernant les droits, les devoirs et les responsabilités des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants au niveau de l'entreprise, notamment le droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse sans que ce retrait entraîne des conséquences injustifiées. L'oratrice rappelle à ce propos les accidents majeurs qui se sont produits récemment dans des ateliers de textile, comme ceux du Rana Plaza au Bangladesh et de l'usine Tazreen au Pakistan. Enfin, la convention n° 155 est largement considérée dans le domaine de la SST et chez ses spécialistes comme l'instrument international principal en matière d'organisation de la SST, notamment en ce qui concerne l'évaluation des risques, le rôle des gouvernements et des employeurs, la consultation des travailleurs et les droits qui sont accordés à ceux-ci.
19. La vice-présidente travailleuse plaide vigoureusement en faveur de l'inclusion de la convention n° 161 parmi les conventions fondamentales. Cet instrument est étroitement lié à la convention n° 155, eu égard à la corrélation existant entre la politique nationale de SST et les services de santé au travail. Grâce à une approche fondée sur la prévention, l'existence de services de santé efficaces permet aux employeurs de conserver un personnel qualifié qui leur est précieux, et elle offre la possibilité de réaliser des économies considérables aux gouvernements, aux employeurs, ainsi qu'aux autres acteurs économiques de manière plus générale. Le BIT et l'Organisation mondiale de la santé font état de 3 millions de décès liés au travail chaque année, dont plus de 80 pour cent en raison de maladies professionnelles. La crise du COVID-19 n'a fait que renforcer la nécessité de disposer de services de santé adéquats. Certes, la convention n° 155 mentionne les services de santé au travail, mais elle ne les réglemente pas. La convention n° 161 viendrait donc utilement et logiquement la compléter.
20. La convention n° 187, qui a la faveur du groupe des employeurs, tend principalement à donner des orientations aux gouvernements concernant la façon d'élaborer des politiques nationales pour un milieu de travail sûr et salubre et de mettre en œuvre les obligations qu'elle énonce. Elle ne fait aucunement mention des responsabilités et des devoirs des employeurs et ne mentionne pas non plus les droits, les responsabilités, les obligations et les mesures de protection définies dans la convention n° 155. Le groupe des travailleurs est toutefois prêt à la prendre en considération à titre complémentaire des autres conventions fondamentales.
21. Quatrièmement, le groupe des travailleurs ne voit pas la nécessité d'insérer une clause de sauvegarde dans le projet de résolution. Il estime, en effet, qu'il reviendra aux parties à des accords de libre-échange de décider des effets sur ces accords de la Déclaration de 1998 amendée. Toutefois, si une clause de sauvegarde était nécessaire pour trouver un consensus, le groupe des travailleurs appuierait le libellé proposé au paragraphe 5 du projet de résolution, à savoir: «Déclare qu'aucun élément de la présente résolution ne saurait être interprété comme ayant un quelconque effet sur les droits et obligations qu'un Membre tiendrait d'accords commerciaux existants auxquels il serait partie.»
22. Pour conclure, la vice-présidente travailleuse déclare que, deux ans après le déclenchement de la pandémie de COVID-19 dont les effets ont été dévastateurs, le monde entier se féliciterait de voir l'OIT élever la SST au rang de principe et droit fondamental au travail et intensifier les efforts qu'elle déploie en vue de favoriser le respect, la promotion et la réalisation du droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre pour tous les travailleurs.

23. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que la SST constitue une condition sine qua non de la réalisation du travail décent. C'est pourquoi le groupe de l'Afrique réaffirme son adhésion à la reconnaissance de la SST comme principe et droit fondamental au travail, moyennant une modification du paragraphe 2 de la Déclaration de 1998.
24. Concernant la terminologie, le groupe de l'Afrique est favorable au choix de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre», qui est plus large que la notion de «conditions de travail sûres et salubres». L'expression «milieu de travail» englobe tous les facteurs de risque potentiels susceptibles d'affecter la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs.
25. Pour ce qui est des instruments devant être considérés comme fondamentaux, le groupe de l'Afrique exprime sa préférence pour les conventions n^{os} 155 et 187.
26. En ce qui concerne les effets que la Déclaration de 1998 amendée serait susceptible d'avoir sur les accords commerciaux, le groupe de l'Afrique souscrit à l'idée d'insérer une clause de sauvegarde afin de rassurer les États parties aux accords existants.
27. Enfin, le groupe de l'Afrique réaffirme son attachement au dialogue social tripartite sur cette importante question et marque sa disponibilité pour trouver un consensus.
28. La membre gouvernementale de la France s'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats à l'adhésion, l'Islande et la Norvège, pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la Géorgie, s'associent à cette déclaration. L'oratrice déclare que l'UE et ses États membres plaident depuis longtemps en faveur la reconnaissance du fait que les conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent, ce que les mandats de l'OIT ont également reconnu dans la Déclaration du centenaire. Elle se réjouit que la communauté internationale soit désormais prête à inclure les conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.
29. La membre gouvernementale de la France rappelle que chaque année près de 3 millions de personnes meurent pour des raisons liées au travail et que la perte de productivité liée aux jours de travail perdus atteint presque 4 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial. La pandémie de COVID-19 a mis davantage encore en lumière l'importance de la SST pour le bien-être des travailleurs. L'oratrice ajoute que, pour l'UE et ses États membres, les conditions de travail sûres et salubres constituent un élément essentiel d'une réponse centrée sur l'humain et font partie intégrante de tout plan de relance à long terme.
30. En ce qui concerne le choix des termes, l'oratrice indique qu'il semble y avoir une certaine convergence de vues en faveur de l'emploi de l'expression «milieu de travail», de préférence à celle de «conditions de travail», choix auquel l'UE et ses États membres sont prêts à souscrire.
31. Concernant le choix des instruments, l'oratrice fait observer que les conventions n^{os} 155 et 187 sont complémentaires et qu'elles satisfont au critère constitutionnel pour la reconnaissance de principes et droits fondamentaux au travail. C'est également la conclusion de la commission d'experts. Ces deux conventions devraient donc être reconnues comme fondamentales.
32. Quant à la proposition d'inclure une clause de sauvegarde au paragraphe 5 du projet de résolution, l'UE et ses États membres se disent prêts à l'envisager pour dissiper les préoccupations exprimées par certains au sujet des effets que l'amendement de la Déclaration de 1998 pourrait avoir sur les accords commerciaux existants.

33. Enfin, s'agissant de l'alinéa du préambule consacré à la question des responsabilités partagées, l'oratrice souligne qu'il importe d'établir une distinction entre les responsabilités différentes qui incombent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. Tout en exprimant une préférence pour le libellé inspiré de la convention n° 187, l'UE et ses États membres se disent ouverts à toute formule recueillant un consensus.
34. La membre gouvernementale de la Colombie déclare que, en élevant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au rang de principe et droit fondamental au travail, l'OIT marque un jalon important.
35. En Colombie, au moyen de sa politique publique sur les risques professionnels, le ministère du Travail s'efforce de promouvoir une culture de la prévention, d'étendre la protection des travailleurs et de faire en sorte que davantage de travailleurs puissent bénéficier des avantages offerts par le système général des risques professionnels. Face à la pandémie de COVID-19, le gouvernement a publié des directives (circulaire n° 64 de 2020) relatives à l'évaluation des facteurs de risque psychologiques et à la promotion de la santé mentale et a mis au point un système d'information sur les risques professionnels afin d'améliorer la collecte des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
36. L'oratrice indique que le gouvernement de la Colombie s'est prononcé en faveur de la reconnaissance de la convention n° 187 comme convention fondamentale, car cet instrument met en avant la création d'une culture nationale de la prévention et vise à renforcer le cadre institutionnel national grâce à la participation des mandants tripartites et d'autres parties prenantes.
37. Le membre gouvernemental des États-Unis d'Amérique appelle l'attention sur le fait que, au lendemain de sa prise de fonction, le Président Joe Biden a pris un décret relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans lequel il est souligné que «garantir la santé et la sécurité des travailleurs constitue une priorité nationale et un impératif moral». Il fait observer que, aux États-Unis comme dans le reste du monde, cet impératif est devenu encore plus pressant et plus difficile à réaliser.
38. Il déclare que la pandémie mondiale en cours a eu des répercussions sur la vie et les moyens de subsistance des travailleurs, quel que soit leur lieu de travail, ou presque, mettant particulièrement en danger les travailleurs situés en première ligne. La pandémie a fait ressortir l'urgence qu'il y a pour les mandants de l'OIT d'inclure la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation.
39. Les États-Unis estiment que l'OIT doit être au centre des efforts mondiaux visant à protéger la SST et restent déterminés à trouver des solutions susceptibles de recueillir un consensus tripartite sur les quatre questions en suspens.
40. En ce qui concerne le rôle des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, l'orateur est favorable à la deuxième proposition contenue dans le projet de résolution: «Notant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer [des conditions/un milieu] de travail sûr[es] et salubre[s] au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis ainsi que par le dialogue social et la coopération».
41. Au sujet de la désignation des conventions fondamentales, l'orateur note que les conventions n^{os} 155 et 187 énoncent toutes deux des droits et des principes qui sont fondamentaux pour la sécurité et la santé au travail. Elles fournissent les cadres nécessaires à la protection de ces droits, ainsi qu'à l'application d'autres instruments de SST plus généraux ou portant spécifiquement sur un risque ou un secteur donné. Ces cadres sont complémentaires. La convention n° 187 renvoie expressément à la convention n° 155 et ne peut être comprise sans

référence à cette dernière. L'orateur prie instamment les membres de la commission de soutenir l'inclusion de ces deux conventions dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail.

42. Pour ce qui est de la terminologie, l'objectif de la loi américaine sur la sécurité et la santé au travail est d'assurer «des conditions de travail sûres et salubres». L'expression «conditions de travail» correspond donc davantage à la formulation utilisée aux États-Unis et constitue ainsi l'option privilégiée. Néanmoins, il semble qu'il y ait convergence au sein de la commission en faveur de l'expression «milieu de travail», et l'orateur indique que les États-Unis sont ouverts à d'autres solutions susceptibles de recueillir un consensus tripartite.
43. Enfin, les États-Unis soutiennent la proposition d'inclure une clause de sauvegarde, car elle permet de confirmer que les parties à un accord commercial sont tenues de se conformer aux termes de cet accord tels qu'entendus lors de son entrée en vigueur et que leurs obligations ne changeront que si elles décident d'en modifier les dispositions.
44. La membre gouvernementale de l'Indonésie fait observer que la SST a été reconnue comme un droit de l'homme dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Consciente depuis plus de cinquante ans de la nécessité de protéger la SST au moyen de sa législation nationale, l'Indonésie appuie donc fermement l'inclusion de la sécurité et de la santé dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.
45. En ce qui concerne la notion de «responsabilité partagée», l'oratrice est favorable à la reprise du libellé de l'article premier de la convention n° 187, qui renvoie à la participation active des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis. De même, elle souscrit à l'emploi de l'expression «milieu de travail» de préférence à «conditions de travail», puisqu'il s'agit de la terminologie utilisée dans la convention n° 187.
46. L'oratrice soutient la désignation de la convention n° 187 comme convention fondamentale dans le cadre de la Déclaration de 1998, car elle établit un cadre pour la mise en œuvre de la SST qui comprend l'élaboration de politiques, de systèmes et de programmes nationaux. Pour ce qui est de l'inclusion d'une clause de sauvegarde dans le projet de résolution, l'oratrice propose qu'il soit fait référence non seulement aux accords commerciaux, mais aussi aux accords d'investissement et de partenariat économique.
47. Le membre gouvernemental du Japon exprime son soutien à l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La Déclaration de Philadelphie a reconnu la nécessité d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs au moyen de programmes nationaux, raison pour laquelle il considère la convention n° 187, qui met l'accent sur l'établissement de programmes nationaux, comme la plus fondamentale des conventions à l'examen. Il estime que la convention n° 155 a un caractère trop prescriptif pour être reconnue comme une convention fondamentale.
48. L'orateur indique que les expressions «conditions de travail» et «milieu de travail» sont toutes deux acceptables, mais souligne qu'il faut encore modifier la clause de sauvegarde qu'il est proposé d'inclure dans le projet de résolution, afin de s'assurer qu'elle couvre à la fois les accords commerciaux et les dispositifs incitatifs.
49. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord indique que son pays peut s'enorgueillir d'une longue tradition en matière de protection des travailleurs contre les risques pesant sur leur santé et leur sécurité. Cette tradition remonte à plus de deux siècles avec l'adoption de la loi de 1802 sur la santé et la moralité des apprentis, suivie de l'adoption aux XIX^e et XX^e siècles de diverses lois réglementant les conditions de

travail dans les établissements industriels. Ce processus a abouti au système de réglementation actuel, qui est régi par la loi de 1974 sur la santé et la sécurité au travail et les règlements d'application connexes. Le principe qui est à la base du système britannique est que ceux qui créent un risque sont responsables de la gestion de ce risque, aussi incombe-t-il aux employeurs de protéger la santé et la sécurité des salariés et des autres personnes affectées par les activités productives. Ces mesures ont permis de réduire sensiblement le nombre d'accidents mortels dont sont victimes les travailleurs au Royaume-Uni.

50. L'orateur exprime son soutien à l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans la liste des principes et droits fondamentaux au travail. Il fait observer que près d'un quart de siècle s'est écoulé depuis l'adoption de la Déclaration de 1998 et que le moment est bien choisi pour conférer aux conditions de travail sûres et salubres le même statut qu'aux autres principes et droits fondamentaux au travail. La pandémie de COVID-19 a rendu cette décision encore plus nécessaire. Les conséquences de la pandémie, ainsi que les arguments moraux, juridiques et éthiques avancés dans le but de garantir que la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas mises en péril par les activités productives ont apporté une nouvelle justification à l'examen de la question dont la commission est saisie.
51. Le membre gouvernemental du Brésil relève que la Déclaration du centenaire considère la SST comme un élément fondamental du travail décent. Par conséquent, il ne sera possible de promouvoir et de faire respecter des conditions de travail conformes à ce principe que si tous les mandants de l'OIT s'engagent résolument dans cette voie, comme le leur impose leur qualité de Membre de l'Organisation.
52. L'OIT a souligné dans son rapport que l'inclusion de la SST dans le cadre de la Déclaration de 1998 serait de nature déclaratoire et en aucun cas constitutive et qu'en tant que telle elle ne créerait pas de nouvelles obligations. Toutefois, elle contribuerait à renforcer le pacte constitutionnel entre l'OIT et ses États Membres et se traduirait par une intensification des activités de promotion de la SST et la fourniture d'une assistance technique aux mandants.
53. Le membre gouvernemental du Bangladesh convient que la SST est essentielle pour la promotion du travail décent. Il souligne toutefois que cette promotion ne doit pas faire peser une charge excessive sur les États Membres, en particulier les pays en développement. Le Bangladesh a ratifié les huit conventions fondamentales, ce qui démontre son engagement en faveur des normes de l'OIT. Néanmoins, en tant que pays en développement, il se heurte à des problèmes et à des contraintes qui doivent être pris en considération aux fins de l'inclusion de la sécurité et de la santé dans les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. L'orateur propose donc que seule la convention n° 187 soit déclarée convention fondamentale.
54. L'orateur est favorable à l'utilisation de l'expression «milieu de travail» de préférence à «conditions de travail» et soutient l'inclusion d'une clause de sauvegarde dans le projet de résolution, même si l'adoption de la résolution n'aura aucune incidence juridique sur les accords commerciaux existants.
55. La membre gouvernementale du Canada note que son pays a toujours été favorable à l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La reconnaissance de l'importance cruciale de la sécurité et de la santé dans le monde du travail aurait dû intervenir il y a longtemps et elle est particulièrement d'actualité dans le contexte de la pandémie de COVID-19.
56. L'oratrice est favorable à l'emploi de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre». Le mot «milieu» a une portée plus large et est plus inclusif, puisqu'il englobe la prévention des risques tant physiques que psychologiques sur le lieu de travail. Néanmoins, elle indique que son

gouvernement pourrait également appuyer l'expression «conditions de travail» si ce choix faisait consensus au sein de la commission.

57. En ce qui concerne les conventions qui doivent être désignées comme fondamentales, celles-ci devraient avoir une portée générale et énoncer les principes, droits et obligations de base propres à assurer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'oratrice soutient donc la reconnaissance comme convention fondamentale de la convention n° 187, qui répond à ces critères. Elle fait toutefois savoir qu'elle pourrait également soutenir l'inclusion de la convention n° 155 et qu'elle est ouverte à une discussion plus approfondie sur cette question.
58. Au sujet de l'inclusion d'une clause de sauvegarde dans le projet de résolution, l'oratrice pense qu'il est préférable de limiter le champ d'application de cette clause aux accords commerciaux.
59. Enfin, pour ce qui est de la «responsabilité partagée», le gouvernement du Canada privilégie la terminologie utilisée à l'article premier de la convention n° 187, qui fait référence à un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis, à l'amélioration continue du milieu de travail et à l'adoption de mesures de prévention à tous les niveaux.
60. La membre gouvernementale de la Namibie s'aligne sur la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Elle fait observer que la Namibie améliore progressivement son système de SST, qu'elle a établi un profil national de SST, lancé et rendu publique une politique nationale en la matière et effectué une analyse des lacunes dans l'alignement de la législation nationale sur les conventions de l'OIT dans la perspective de ratifier les conventions nos 155 et 187. L'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT revêt donc une importance cruciale pour son pays.
61. L'oratrice soutient le choix des conventions nos 155, 161 et 187 comme conventions fondamentales. La convention n° 155 énonce les responsabilités des gouvernements, les obligations des employeurs et les droits des travailleurs, y compris leur droit de se retirer d'un milieu de travail dangereux. Outre la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, elle prévoit également l'établissement de procédures de déclaration et de notification des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles. La convention n° 161 traite, entre autres, de l'hygiène du travail, de l'évaluation des risques, de l'analyse des agents environnementaux et du diagnostic des maladies professionnelles.
62. L'oratrice n'est pas favorable à ce que la SST soit qualifiée de «responsabilité partagée», car les responsabilités des travailleurs en matière de coopération et de participation ne sont pas équivalentes à celles des gouvernements et des employeurs telles qu'elles sont énoncées dans la convention n° 155. Enfin, elle soutient le choix de l'expression «milieu de travail sûr et salubre».
63. Le membre gouvernemental de la Belgique fait sienne la déclaration formulée par la France au nom de l'UE et de ses États membres.
64. Il déclare qu'il n'y a pas de droits plus fondamentaux que le droit à la santé et le droit à la vie. Chaque année, des millions de travailleurs tombent malades à cause de leur travail. De même, chaque année, des millions de travailleurs perdent la vie au travail. Les maladies et les décès professionnels ont un impact direct sur les économies nationales. En d'autres termes, que ce soit sur le plan humain ou sur le plan économique, la question en jeu est fondamentale. La santé et la sécurité touchent directement à la dignité et à l'intégrité de tous les travailleurs, et il est de la responsabilité de la Conférence de rendre ces questions fondamentales pour l'avenir et la crédibilité de l'OIT.

65. L'orateur soutient le point de vue de l'UE et de ses États membres selon lequel, en raison de la relation inégalitaire entre employeurs et travailleurs, la sécurité et la santé ne peuvent être considérées comme une responsabilité partagée.
66. Les conventions n^{os} 155 et 187 doivent être désignées comme fondamentales, car elles mettent en avant le rôle crucial du dialogue entre les gouvernements et les partenaires sociaux aux fins de la mise en œuvre de politiques nationales cohérentes en matière de SST. Néanmoins, la convention n° 161 ne devrait pas être exclue de la réflexion. L'orateur souligne l'importance de l'inspection du travail pour assurer la bonne mise en œuvre des conditions de santé et de sécurité dans les entreprises. Enfin, en ce qui concerne l'inclusion d'une clause de sauvegarde dans le projet de résolution, il insiste sur le fait que cette clause ne devrait pas limiter le champ d'application et la mise en œuvre des normes considérées comme fondamentales.
67. Le membre gouvernemental de l'Argentine appuie l'emploi de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre», car elle englobe un large éventail de risques liés au lieu de travail. En ce qui concerne la désignation des conventions fondamentales, il se prononce en faveur des conventions n^{os} 155 et 187. Il conclut en indiquant qu'à son avis il n'est pas nécessaire d'inclure dans le projet de résolution une clause de sauvegarde relative aux accords commerciaux, car il est clair qu'il n'est pas possible d'ajouter rétroactivement de nouvelles obligations aux accords existants.
68. La membre gouvernementale de la Suisse exprime son soutien au projet de résolution concernant l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et reconnaît l'importance du droit et principe de SST pour assurer un travail décent à toutes et à tous ainsi qu'une croissance économique inclusive centrée sur l'humain.
69. L'oratrice indique que la Suisse a récemment ratifié deux conventions de l'OIT relatives à la protection des travailleurs et de l'environnement contre les effets néfastes potentiels des produits chimiques et la prévention des accidents industriels majeurs.
70. La convention n° 155 devrait être considérée comme une convention fondamentale. Elle énonce de manière complète le principe de la protection de conditions de travail sûres et salubres et définit une approche systématique de la SST basée sur la prévention, la réalisation progressive et le dialogue social.
71. L'oratrice est favorable à l'utilisation de l'expression «conditions de travail sûres et salubres», qui englobe tous les éléments pertinents, dont l'organisation du travail, les instruments et les méthodes de travail, ainsi que les risques psychosociaux et environnementaux. L'expression «conditions de travail» est plus claire que celle de «milieu de travail», qui pourrait être interprétée de manière erronée dans différentes langues comme couvrant les questions écologiques.
72. Le membre gouvernemental de la République de Türkiye indique que son pays a ratifié neuf conventions relatives à la SST, dont les conventions n^{os} 155, 161 et 187, et qu'il copréside depuis 2015 le Réseau d'experts du G20 sur la sécurité et la santé au travail. Selon lui, seule la convention n° 187 doit être considérée comme fondamentale étant donné qu'elle s'adapte à la nature évolutive de la SST et qu'elle a été largement ratifiée en peu de temps.
73. La membre gouvernementale du Mexique indique que son gouvernement penche en faveur de la deuxième option en ce qui concerne le libellé proposé pour le cinquième alinéa du préambule du projet de résolution, à savoir: «Notant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer [des conditions/un milieu] de travail sûr[es] et salubre[s] au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations

définis ainsi que par le dialogue social et la coopération». Elle est favorable à l'utilisation du terme «conditions» plutôt que celui de «milieu» et précise que la convention n° 155 doit être considérée comme fondamentale. L'oratrice est en outre favorable au maintien dans le projet de résolution d'une clause de sauvegarde qui fasse référence aux accords commerciaux, pourvu que celle-ci ne soit pas trop prescriptive.

74. Le membre gouvernemental du Qatar indique que les conventions n^{os} 155 et 187 devraient être considérées comme des conventions fondamentales. Il fait observer que le Qatar a engagé de vastes réformes du travail et qu'il prendra des mesures en vue de ratifier la convention n° 155.
75. La membre gouvernementale de la Barbade se dit favorable à l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Elle estime que cette décision revêt une importance particulière pour les petits États insulaires comme la Barbade. La pandémie de COVID-19 a mis crûment en lumière les questions de santé et de bien-être au travail ainsi que l'évolution de la nature des risques en matière de SST.
76. La vice-présidente employeuse se félicite du vaste consensus qui s'est dégagé au sein de la commission concernant l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Elle note que la proposition consistant à insérer une clause de sauvegarde dans le projet de résolution a reçu un large soutien, mais qu'il pourrait être nécessaire d'étendre la portée de cette clause. Elle salue également le fait qu'un accord émerge au sein de la commission sur la formulation du nouveau principe fondamental.
77. L'oratrice constate cependant que les avis divergent quant au choix de la ou des conventions relatives à la SST qui devraient être considérées comme fondamentales. Elle invite la commission à se mettre d'accord sur le choix de la convention qui sera acceptable pour tous, à savoir selon elle la convention n° 187.
78. La vice-présidente travailleuse reconnaît qu'il existe une convergence de vues sur certains points essentiels, mais pas sur l'ensemble des points. Elle rappelle que l'on célèbre chaque année, le 28 avril, la journée de la sécurité et de la santé au travail afin de sensibiliser le public au fait que des millions de travailleurs sont morts au travail. Il faut poursuivre les discussions afin de parvenir à un résultat qui fasse avancer les choses et présente un réel intérêt pour le monde du travail. La proposition du groupe des employeurs n'est absolument pas acceptable pour le groupe des travailleurs, qui a clairement indiqué que la convention n° 187 n'est pas apte à remplir le rôle important d'une convention fondamentale en la matière qui est d'établir un droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre et à lui servir de fondement, et que les travailleurs ne peuvent envisager sa désignation qu'à titre complémentaire de celle de la convention n° 155, qui devrait à tout le moins être retenue, et qu'il convient donc de poursuivre la discussion.
79. Le représentant de la Commission internationale de la santé au travail rappelle que, en 2017, 2,8 millions de personnes au total sont décédées de maladies professionnelles ou d'accidents du travail et que les cas de maladies professionnelles sont en augmentation. Il ajoute qu'environ 60 000 décès liés au travail et imputables au COVID-19 ont été enregistrés en 2020, un nombre qui aurait triplé en 2021, et que 20 pour cent de toutes les infections au COVID-19 signalées étaient liées au travail. Le poids économique des pratiques inadaptées en matière de SST représente 5,4 pour cent du PIB mondial. L'orateur se félicite de la proposition d'inclure les conventions n^{os} 155 et 187 parmi les conventions fondamentales, tout en recommandant vivement de considérer aussi la convention n° 161 comme fondamentale, et précise que l'ensemble des conventions de l'OIT relatives à la SST devraient être largement promues.

Examen des amendements

- 80. Le président indique que 19 amendements seulement ont été soumis et se félicite de ce qu'ils portent tous sur les questions restées en suspens.
- 81. La vice-présidente travailleuse indique que le groupe des travailleurs entend proposer un amendement à l'annexe sur les amendements à apporter en conséquence et demande des précisions sur le point de savoir quand et comment il pourra soumettre cet amendement.
- 82. La représentante du Secrétaire général indique que le secrétariat est disposé à recevoir des amendements à l'annexe du projet de résolution à tout moment que la commission jugera opportun.

Intitulé

- 83. Le président indique que la discussion sur l'intitulé du projet de résolution a été différée jusqu'à ce que toutes les autres questions aient été tranchées. Deux amendements ont été déposés, l'un par le groupe des employeurs et l'autre par le groupe des travailleurs. Tous les deux tendent à supprimer l'expression «des conditions de travail sûres et salubres» dans l'intitulé du projet de résolution. Ces propositions vont dans le sens du consensus trouvé lors de la discussion au sujet de l'emploi de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre» au cinquième alinéa du préambule et au paragraphe 1 du dispositif (voir les paragraphes 88 à 142 infra). Il suggère de laisser au comité de rédaction le soin de veiller à la cohérence de l'ensemble du texte du projet de résolution en ce qui concerne l'emploi de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre».
- 84. La vice-présidente travailleuse confirme que les deux amendements proposés sont identiques et convient qu'il doit revenir au comité de rédaction de veiller à ce que la terminologie sur laquelle s'est accordée la commission soit utilisée de manière systématique.
- 85. La vice-présidente employeuse indique que, étant donné qu'un accord a été trouvé sur l'usage des termes «un milieu de travail sûr et salubre», son groupe peut souscrire à la proposition consistant à inviter le comité de rédaction à s'assurer de l'emploi systématique de cette expression dans l'ensemble du projet de résolution.
- 86. Le président prend note du consensus existant pour modifier l'intitulé du projet de résolution de sorte qu'il se lise: «Projet de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT». En conséquence, l'amendement soumis par la membre gouvernementale du Costa Rica à l'effet d'employer l'expression «conditions de travail sûres et salubres» au sixième alinéa du préambule n'a plus lieu d'être.
- 87. La commission adopte l'intitulé tel qu'amendé.

Cinquième alinéa du préambule

- 88. Le président indique que sept propositions d'amendement au cinquième alinéa du préambule sur la «responsabilité partagée» ont été soumises, dont cinq sont très similaires, et deux, présentées respectivement par le groupe des employeurs et celui des travailleurs, sont identiques.
- 89. La vice-présidente employeuse indique que le groupe des employeurs est favorable à la deuxième option entre crochets proposant l'emploi du terme «milieu de travail», tout en

relevant que ce terme peut être interprété, à tort, comme faisant référence à la nature et à l'écologie dans certaines langues, comme le portugais.

90. L'oratrice présente en outre deux amendements visant à remplacer le mot «s'employer» par «coopérer» et à ajouter les termes «et complémentaires» après «définis». Cette modification irait dans le sens d'amendements similaires proposés par l'UE et ses États membres, le groupe des travailleurs et le Costa Rica, mais comporterait des éléments supplémentaires. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'amendement proposé par le Costa Rica en vue de supprimer le mot «milieu» et de conserver celui de «conditions» dans les deux options entre crochets.
91. La vice-présidente travailleuse présente la proposition d'amendement soumise par son groupe en indiquant que, au cinquième alinéa du préambule, il convient de retenir la deuxième option entre crochets proposée par le Bureau dans laquelle est utilisée le terme «milieu de travail».
92. L'oratrice se félicite de la convergence de vues sur la formulation. Le terme «milieu», que l'on trouve dans les conventions nos 155, 161 et 187, recouvre un concept plus large que celui de «conditions». Le groupe des travailleurs est résolument favorable à ce que la commission reste fidèle au libellé de l'article 1 d) de la convention n° 187, lequel fait référence à «une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre, au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité».
93. Pour la même raison, le groupe des travailleurs n'est pas favorable au remplacement du terme «s'employer» par «coopérer», car c'est le verbe «s'employer» que l'on trouve dans le texte de la convention n° 187. L'insertion du mot «complémentaires» ne lui paraît pas plus acceptable.
94. La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient les propositions d'amendement consistant à retenir la deuxième option entre crochets dans laquelle le terme «milieu» est utilisé.
95. L'oratrice n'appuie pas l'amendement visant à remplacer le mot «s'employer» par «coopérer», compte tenu des rôles distincts incombant aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, ni l'amendement tendant à ajouter le terme «complémentaires».
96. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient la deuxième option entre crochets, dans laquelle figure le terme «milieu». Il n'appuie pas l'amendement tendant à remplacer «s'employer» par «coopérer».
97. La membre gouvernementale du Mexique demande si l'amendement proposé par le Costa Rica en vue de retenir la première option entre crochets, qui emploie le terme «milieu» plutôt que celui de «conditions», à laquelle son gouvernement est favorable, devrait faire l'objet d'une discussion.
98. La membre gouvernementale du Costa Rica explique qu'elle préfère l'emploi du terme «conditions» à celui de «milieu», qui est plus ambigu et peut prêter à confusion.
99. La vice-présidente travailleuse déclare qu'à son avis l'emploi du mot «milieu» suscite un large consensus. Eu égard à cela, elle demande au Bureau de fournir des informations sur la manière dont le terme «milieu» est utilisé dans chacune des trois conventions à l'examen, lesquelles ont été néanmoins largement ratifiées et traduites dans d'autres langues, dont l'espagnol.
100. La vice-présidente employeuse déclare que le libellé de l'alinéa du préambule à l'examen ne doit pas nécessairement être repris d'une convention. Il est important de distinguer clairement

l'objet de la discussion – à savoir un principe fondamental – de toute convention. Elle conteste les arguments qui ont été avancés contre l'emploi des mots «coopérer» et «complémentaires».

101. L'oratrice estime que le terme «milieu» semble être celui qui recueille l'approbation. Elle recommande simplement d'apporter une attention particulière à la traduction de ce terme en portugais afin d'éviter toute erreur d'interprétation.
102. Le président rappelle que le membre gouvernemental du Costa Rica a soumis un amendement à l'effet de supprimer le mot «milieu» pour conserver le mot «conditions» au cinquième alinéa du préambule. Cet amendement n'a cependant été appuyé que par les membres gouvernementaux du Mexique et du Brésil. De même, les amendements présentés par la vice-présidente employeuse en vue de remplacer le verbe «s'employer» par «coopérer» et d'ajouter les mots «et complémentaires» après «définis» n'ont reçu qu'un faible soutien.
103. Le membre gouvernemental du Brésil explique que, dans d'autres langues, comme le portugais, les mots «conditions» et «milieu» peuvent être traduits et interprétés différemment. Dans certaines langues le mot «conditions» peut être trop restrictif. En portugais le mot «milieu» pourrait être interprété, à tort, comme renvoyant à la nature ou à l'environnement écologique. Il propose par conséquent de ne retenir aucun de ces deux termes et présente un sous-amendement visant à remplacer l'expression «des conditions/un milieu de travail sûr[es] et salubre[s]» par «la protection effective de la santé et de la sécurité au travail».
104. La vice-présidente travailleuse fait observer que le mot «milieu» figure dans les conventions relatives à la SST qu'il est proposé de désigner comme conventions fondamentales et qui ont été ratifiées par des pays dont la langue n'est pas l'une des langues de travail officielles de l'OIT. Elle invite le Bureau à fournir des éclaircissements sur les questions linguistiques qui ont été soulevées.
105. La vice-présidente employeuse rappelle que les questions linguistiques n'ont pas encore été tranchées. Dans un souci de compromis et d'ouverture, il importe que la commission examine le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Brésil. Elle souligne, en outre, que le débat porte sur la formulation de l'amendement qu'il est proposé d'apporter à la Déclaration de 1998, et non sur la question de la terminologie utilisée dans les trois conventions relatives à la SST que l'on propose de désigner comme fondamentales. La formule suggérée par le membre gouvernemental du Brésil est plus proche des termes que l'on trouve dans la Constitution de l'OIT et a un caractère plus universel. Le groupe des employeurs est donc disposé à appuyer le sous-amendement qu'il a présenté.
106. La membre gouvernementale du Mexique est en faveur de l'utilisation du mot «conditions» et appuie également le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Brésil.
107. La vice-présidente travailleuse fait remarquer que le mot «milieu» est employé dans la convention n° 155 qui a été ratifiée par 74 États Membres, dont le Brésil et d'autres pays lusophones. Elle demande au Bureau de préciser si son usage a suscité des remarques. Elle relève que la majorité des membres de la commission est favorable à l'emploi du mot «milieu».
108. Un membre du secrétariat confirme que le terme «milieu de travail» est employé tant dans le préambule et à l'article 4 de la convention n° 155 qu'à l'article 3, paragraphe 2, de la convention n° 187 et dans la convention n° 161.
109. La vice-présidente travailleuse invite de nouveau le Bureau à indiquer à la commission si des États Membres ayant ratifié les conventions pertinentes ont signalé des difficultés quant à l'emploi du mot «milieu» dans leurs rapports sur l'application de ces conventions.

110. Répondant aux observations formulées par la vice-présidente travailleuse, le membre gouvernemental du Brésil indique que son pays a ratifié la convention n° 155. Cependant, si ratifier une convention relative à la SST est une chose, désigner la SST en tant que principe et droit fondamental en est une autre, car dans le second cas les États Membres ont l'obligation de respecter et de promouvoir les principes et droits fondamentaux, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes.
111. La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, rappelle que le Bureau a mené une étude terminologique poussée. Elle se prononce en faveur de l'emploi du mot «milieu» et ne voit pas la nécessité d'ajouter un autre terme aux deux déjà envisagés.
112. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite appuie le choix de l'expression «milieu de travail». Le terme «milieu» est plus large, tandis que «conditions» a un sens plus restrictif. Il relève aussi que le terme «milieu» est employé dans les conventions n°s 155 et 187.
113. La membre gouvernementale de l'Australie, le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de la Norvège appuient l'utilisation du mot «milieu».
114. La membre gouvernementale du Costa Rica appuie le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Brésil. Elle souligne qu'il est important que la terminologie employée pour formuler un droit fondamental soit dénuée de toute ambiguïté.
115. Répondant à la demande de la vice-présidente travailleuse, la représentante du Secrétaire général de la Conférence confirme qu'aucune difficulté concernant l'emploi du mot «milieu» n'a été soulevée dans les rapports soumis au sujet de l'application des conventions n°s 155 et 187.
116. Le membre gouvernemental du Niger ne voit aucune objection à l'emploi de l'un ou l'autre des termes «conditions» ou «milieu» et soutiendra le choix de l'un comme de l'autre.
117. Le membre gouvernemental du Mali soutient l'emploi du mot «milieu», car il est utilisé dans diverses dispositions de la convention n° 155.
118. La membre gouvernementale du Canada appuie le choix du mot «milieu», estimant que son emploi est bien établi dans le cadre de l'OIT.
119. Le membre gouvernemental du Bangladesh est également favorable à l'utilisation du mot «milieu». Il invite toutefois le Bureau à fournir par écrit des explications juridiques sur la différence existant entre les deux termes envisagés.
120. Le membre gouvernemental de la Chine préconise le choix du mot «conditions» qui a une signification plus concrète sur le plan juridique. Il rappelle que, dans un esprit de compromis, il est important que le point de vue de chacun puisse s'exprimer et faire l'objet d'une discussion sans a priori.
121. La membre gouvernementale de la Colombie se prononce pour l'emploi du mot «conditions». Elle serait disposée à soutenir le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental du Brésil sous réserve de certains éclaircissements.
122. Le membre gouvernemental du Zimbabwe s'associe à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Le mot «milieu» a une acception plus large que le mot «conditions», car il renvoie à tout ce qui entoure les travailleurs. Il se dit toutefois prêt à accepter que l'on retienne le mot «conditions», même si celui-ci pourrait être interprété de façon erronée.

- 123.** La membre gouvernementale de la Suisse appuie l'emploi du mot «conditions», mais indique qu'elle pourrait également soutenir celui du mot «milieu».
- 124.** En réponse à la demande formulée par le membre gouvernemental du Bangladesh, la représentante du Secrétaire général de la Conférence rappelle que des exemples de l'emploi des termes «milieu de travail» et «conditions de travail» dans les législations nationales ont été fournis dans le document d'information intitulé «Questions relatives à l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT», qui a été établi pour la 344^e session du Conseil d'administration (mars 2022) ².
- 125.** La vice-présidente travailleuse déclare que la discussion porte tant sur des questions linguistiques que sur des questions de fond. Comme l'a indiqué le membre gouvernemental du Zimbabwe, le terme «milieu» recouvre un concept plus large que celui de «conditions» et il a été retenu en se fondant sur le sens qu'il est convenu de lui accorder à l'OIT et que lui donnent les Membres qui ont ratifié les conventions pertinentes relatives à la SST. Elle souligne qu'il n'y aurait pas de droit fondamental sans une ou plusieurs conventions fondamentales auxquelles il se rattache, d'où l'intérêt de veiller à la cohérence du libellé du projet de résolution avec celui des conventions pertinentes.
- 126.** Le président fait observer que l'utilisation du terme «milieu de travail» semble faire l'objet d'un consensus. Il explique que le point d'achoppement semble être d'ordre linguistique et non toucher au fond du sujet.
- 127.** Le membre gouvernemental du Brésil relève que, si la majorité des délégués a appuyé le choix de l'expression «milieu de travail», on ne peut pas encore parler d'un consensus. Il propose donc que les termes en question soient mis entre crochets et réexaminés à un stade ultérieur de la discussion.
- 128.** La vice-présidente travailleuse fait observer que consensus ne signifie pas unanimité, mais simplement qu'une large majorité se dégage en faveur d'une proposition donnée. Elle engage vivement le membre gouvernemental du Brésil à prendre acte de la préférence clairement exprimée par la majorité des membres de la commission et dit que le groupe des travailleurs ne peut appuyer la proposition consistant à mettre le texte en cause entre crochets.
- 129.** La vice-présidente employeuse soutient la proposition du membre gouvernemental du Brésil tendant à mettre entre crochets les termes en cause pour y revenir ultérieurement. Selon elle, la recherche du consensus sur ce point ne doit pas empêcher la poursuite de la discussion sur le reste du texte du projet de résolution.
- 130.** L'oratrice annonce également que le groupe des employeurs a retiré deux des amendements au cinquième alinéa du préambule qu'il avait proposés. Le premier tendait à remplacer le verbe «s'employer» par «coopérer», tandis que le second visait à ajouter les termes «et complémentaires» après «définis».
- 131.** Le membre gouvernemental de l'Algérie déclare que la commission a déjà consacré trop de temps à la question de la formulation et au cinquième alinéa du préambule qui, selon lui, n'est pas si important.
- 132.** Le membre gouvernemental du Mali partage l'avis du membre gouvernemental de l'Algérie et souligne que le consensus ne signifie pas que 100 pour cent des membres de la commission doivent approuver une proposition. Si tel était le cas, les travaux ne pourraient avancer.

² GB.344/INS/6(Add.1).

133. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique qu'il n'est pas nécessaire de mettre les termes en cause entre crochets, car l'emploi de l'expression «milieu de travail» fait consensus. Il souligne que tous les arguments en faveur du terme «milieu de travail» sont fondés sur des considérations d'ordre technique et non linguistique. Il confirme que le groupe de l'Afrique est favorable à l'emploi du terme «milieu de travail».
134. Le membre gouvernemental de la République dominicaine s'associe aux vues du groupe de l'Afrique exprimées par le membre gouvernemental du Sénégal et prie instamment le président de permettre la poursuite de la discussion sur des questions touchant plus étroitement au fond du sujet.
135. La membre gouvernementale du Costa Rica dit qu'un consensus se dégage manifestement en faveur de l'emploi du terme «milieu de travail». Dans un esprit de compromis, elle a en conséquence retiré l'amendement qu'elle avait présenté à l'effet de proposer le choix du terme «conditions de travail».
136. Le membre gouvernemental du Brésil indique que, au vu du consensus qui s'est dégagé au sujet de l'emploi du terme «milieu de travail» de préférence à celui de «conditions de travail», il a retiré sa proposition visant à mettre le texte en cause entre crochets. Il précise toutefois qu'au Brésil l'interprétation actuelle du terme «milieu de travail», tel qu'il figure dans le texte de la convention n° 155 et tel qu'il a été traduit en portugais dans ce contexte par l'expression «*ambiente de trabalho*», englobe des questions qui se rapportent au lieu de travail ou au lieu où le travail est effectué, si ce lieu se trouve en dehors des installations de l'entreprise. Il couvre l'évaluation et la gestion des dangers et risques professionnels en vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il ne saurait se rapporter de quelque manière que ce soit à des réalités sans lien avec le travail, comme des questions environnementales. Le gouvernement du Brésil croit comprendre que, dans le contexte de la reconnaissance de la SST en tant que principe et droit fondamental au travail, le terme «milieu de travail» est employé dans un souci de cohérence avec le libellé des conventions relatives à la SST, et du fait que le terme «conditions de travail» pourrait être source de confusion dans certaines langues où il est susceptible d'être interprété comme renvoyant exclusivement à des obligations contractuelles. Il considère que la décision d'employer le terme «milieu de travail» dans la Déclaration de 1998 amendée ne saurait avoir d'incidence sur l'interprétation de ce terme retenue par chaque pays conformément à ses lois et règlements nationaux ni sur l'interprétation des conventions de l'OIT que lesdits pays pourraient avoir ratifiées.
137. Le président prend note de ce qu'un consensus s'est dégagé au sein de la commission en faveur de la deuxième option dans laquelle est employé le terme «milieu de travail» au cinquième alinéa du préambule.
138. Le président confirme que trois amendements ont été retirés, à savoir deux amendements proposés par le groupe des employeurs et un troisième soumis par la membre gouvernementale du Costa Rica.
139. La vice-présidente travailleuse remercie les membres de la commission pour leur flexibilité. Elle demande qu'il soit précisé si l'accord porte sur l'utilisation du terme «milieu de travail» à toutes les occurrences de la notion dans le texte du projet de résolution ou s'il ne s'applique qu'aux aliéas de son préambule.
140. La vice-présidente employeuse déclare que chaque amendement proposé doit faire l'objet d'un examen et d'une discussion distincts, même s'il contient l'expression «conditions de travail». Autrement dit, l'accord intervenu à propos de l'emploi de l'expression «milieu de travail» au

cinquième alinéa du préambule n'empêche pas de poursuivre la discussion sur les termes figurant dans les autres amendements soumis à la commission.

- 141. Le président confirme que tous les autres amendements seront dûment examinés et qu'une décision sera prise à leur égard, y compris ceux sur lesquels la décision prise par la commission au sujet du cinquième alinéa du préambule revêt une influence.
- 142. La commission adopte le cinquième alinéa du préambule tel qu'amendé.

Paragraphe 1

- 143. Le président indique que trois amendements au paragraphe 1 ont été proposés concernant la formulation à employer pour inclure un nouveau principe fondamental relatif à la SST au paragraphe 2 de la Déclaration de 1998.
- 144. Le président fait remarquer que deux d'entre eux sont identiques et ont été soumis respectivement par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Ils tendent à retenir l'expression «un milieu de travail sûr et salubre». Le troisième, à l'effet de retenir l'expression «des conditions de travail sûres et salubres», a été soumis par la membre gouvernementale du Costa Rica. Le président suggère que celle-ci pourrait vouloir reconsidérer l'amendement qu'elle a proposé à la lumière de la décision prise par la commission d'approuver l'emploi du terme «un milieu de travail sûr et salubre» au cinquième alinéa du préambule.
- 145. La vice-présidente travailleuse déclare que l'amendement présenté par le groupe des employeurs va dans le même sens que celui de son groupe et que pour simplifier la procédure son groupe retire le sien et soutient l'amendement du groupe des employeurs à l'effet de modifier le paragraphe 1 en supprimant les première et troisième options entre crochets, pour retenir la deuxième. Il propose toutefois de supprimer les mots «protection effective», de sorte que le texte amendé se lirait comme suit: «e) un milieu de travail sûr et salubre».
- 146. Premièrement, l'oratrice explique que l'on devrait supprimer les mots «la protection d'» devant «un milieu de travail sûr et salubre», car la protection s'applique aux travailleurs et non à «un milieu de travail sûr et salubre». Cette proposition correspond à la formule adoptée par la commission pour le cinquième alinéa du préambule.
- 147. Deuxièmement, l'oratrice rappelle que la Déclaration de 1998 impose aux États Membres de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions fondamentales. La commission devrait suivre, sur le plan linguistique aussi, la logique de la Déclaration de 1998 pour déterminer la meilleure façon d'exprimer le cinquième droit fondamental. La Déclaration a désigné «l'abolition du travail des enfants» et «l'élimination du travail forcé» comme des principes fondamentaux, qui ont forcément été formulés en tant que «principes négatifs». En revanche, «la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective» sont considérées comme des «principes positifs» qu'il convient de respecter, promouvoir et réaliser de manière positive. La même logique vaut pour le cinquième principe fondamental relatif à la SST: il doit être promu et réalisé et doit donc être formulé en des termes positifs exprimant le but à atteindre, qui est celui d'«un milieu de travail sûr et salubre».
- 148. La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement à l'amendement du groupe des employeurs en vue d'ajouter «pour tous les travailleurs» après les mots «sûr et salubre». Elle explique qu'en pratique de nombreux travailleurs se trouvent exclus de la protection accordée par la SST. Or les normes de l'OIT et les droits en matière de SST

s'appliquent à tous, y compris aux travailleurs domestiques et temporaires. Le terme «travailleur» est un concept large à l'OIT et il est donc important de mentionner les travailleurs.

149. L'oratrice fait également observer que, compte tenu de l'importance de la prévention et de la promotion en matière de SST, il serait bon de retenir une formulation faisant référence à la protection, au respect et à la promotion du droit à un milieu de travail sûr et salubre.
150. La vice-présidente employeuse souligne qu'il importe de s'en tenir à la logique du libellé de la Déclaration de 1998. Elle souscrit au sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse en vue de supprimer les mots «la protection d'» et fait remarquer que l'amendement soumis par son groupe tendait déjà à supprimer le mot «effective». Elle ne soutient pas le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse consistant à ajouter les mots «pour tous les travailleurs» après «un milieu de travail sûr et salubre», car la Déclaration de 1998 tout entière et les quatre principes fondamentaux actuels s'appliquent à tous les travailleurs. Il ne serait donc pas cohérent avec le reste du texte d'ajouter «pour tous les travailleurs». Un tel ajout pourrait en outre déclencher un débat juridique sur la détermination des personnes pouvant être considérées comme des travailleurs. Pour une déclaration fondamentale, il est plus judicieux de s'en tenir à des termes généraux.
151. La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, soutient l'amendement proposé à l'effet de supprimer le terme «effective» de la définition du nouveau principe fondamental relatif à la SST, de même que le sous-amendement tendant à supprimer les mots «la protection d'». Elle fait remarquer que la Déclaration de 1998 ne définit en aucune façon les personnes qu'elle couvre et que le sous-amendement visant à ajouter à la définition les mots «pour tous les travailleurs» après «un milieu de travail sûr et salubre» ne couvrirait aucunement tous les acteurs du monde du travail. Il n'est pas nécessaire de préciser qui est couvert dans la mesure où chacun d'entre eux doit l'être. Elle n'appuie donc pas le sous-amendement du groupe des travailleurs.
152. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, adhère à la proposition d'amendement de la vice-présidente employeuse visant à supprimer le terme «effective», ainsi qu'au sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse à l'effet de supprimer les mots «la protection d'». En revanche, il ne soutient pas celui présenté par la vice-présidente travailleuse aux fins d'ajouter «pour tous les travailleurs » après «un milieu de travail sûr et salubre». Il présente un sous-amendement à l'effet d'insérer dans la définition les mots «la garantie d'» avant «un milieu de travail sûr et salubre».
153. La vice-présidente travailleuse estime que la présence des termes «ont l'obligation [...] de [...] réaliser» au paragraphe 2 de la Déclaration de 1998 rend superflue l'adjonction des mots «la garantie d'». Elle déclare que le groupe des travailleurs a décidé de retirer son sous-amendement visant à ajouter les mots «pour tous les travailleurs» après «un milieu de travail sûr et salubre». Elle indique que son groupe est disposé à accepter que la formule à inclure dans le paragraphe 1, soit «e) un milieu de travail sûr et salubre», laquelle reflète le libellé de l'amendement proposé par le groupe des employeurs tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
154. La membre gouvernementale de la Barbade propose un sous-amendement visant à insérer les mots «l'assurance d'» avant «un milieu de travail sûr et salubre» par souci de cohérence avec le libellé des quatre autres principes fondamentaux.
155. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique qu'il ne soutient pas le sous-amendement proposé à l'effet d'ajouter les mots «l'assurance d'»

avant «un milieu de travail sûr et salubre» et signale qu'il a retiré le sous-amendement proposant l'ajout des mots «la garantie d'» avant «un milieu de travail sûr et salubre».

156. La vice-présidente employeuse prend note du manque de soutien accordé aux sous-amendements visant à insérer les mots «l'assurance d'» ou «la garantie d'» avant «un milieu de travail sûr et salubre».
157. Le président constate que le libellé de l'amendement proposé par le groupe des employeurs tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs fait consensus et qu'en conséquence l'amendement présenté par la membre gouvernementale du Costa Rica devient caduque. Le nouveau paragraphe 2 e) de la Déclaration de 1998 se lirait donc comme suit: «e) un milieu de travail sûr et salubre».
158. La commission adopte le paragraphe 1 tel que modifié.

Paragraphe 3

159. Le président indique que quatre amendements ont été soumis au paragraphe 3 qui porte sur le choix de la ou des nouvelles conventions devant être considérées comme fondamentales au sens de la Déclaration de 1998 et que les instruments qu'il est envisagé de sélectionner sont les conventions n^{os} 187, 155 et 161.
160. La vice-présidente employeuse présente l'amendement soumis par son groupe en vue de choisir uniquement la convention n° 187 comme convention fondamentale, expliquant que c'est celle qui se prête le mieux à l'inclusion dans le cadre de la Déclaration de 1998, car elle peut être universellement appliquée, ce qui est une condition essentielle pour qu'une convention devienne fondamentale. Les autres conventions envisagées sont trop détaillées, surtout la convention n° 155 qui a été adoptée en 1981, il y a donc plus de quarante ans. En outre, certains gouvernements ont dit rencontrer de sérieuses difficultés pour l'appliquer, car elle empiète sur les systèmes nationaux. L'oratrice constate qu'elle n'a été ratifiée par aucun pays membre du G7 et s'étonne que l'UE et plusieurs autres pays industrialisés à économie de marché aient soutenu sa désignation comme convention fondamentale alors qu'ils ne l'ont pas ratifiée.
161. La vice-présidente employeuse note par ailleurs que la logique qui a sous-tendu l'adoption de la convention n° 187 était de répondre au besoin d'un cadre promotionnel plus général et de contourner les insuffisances de la convention n° 155. Il n'est aucunement indispensable de reconnaître deux conventions relatives à la SST comme fondamentales. L'oratrice rappelle à cet égard que la Déclaration de 1998 a été adoptée alors qu'une seule convention sur le travail des enfants avait été désignée comme convention fondamentale, et qu'une seconde convention n'avait été ajoutée que bien après l'adoption de la Déclaration de 1998. Elle souligne qu'actuellement seule la convention n° 187 est universellement applicable. Elle répète que le groupe des employeurs serait disposé à envisager que de futures conventions relatives à la SST soient sélectionnées pour être considérées comme conventions fondamentales, pourvu qu'elles s'y prêtent, ce qui n'est pas le cas de la convention n° 155.
162. Présentant l'amendement proposé par son groupe en vue de choisir les conventions n^{os} 155 et 161 comme conventions fondamentales, la vice-présidente travailleuse déclare que, si la convention n° 187 fait référence au droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre, elle ne contient aucune clause sur la façon dont ce droit doit être mis en œuvre en droit et dans la pratique. Elle rappelle que l'intitulé de la convention n° 187 indique clairement qu'elle se contente de fournir un cadre promotionnel. En outre, elle ne s'adresse qu'aux gouvernements. L'oratrice s'interroge sur les raisons qui poussent le groupe des employeurs à promouvoir une

convention qui ne s'adresse pas aux employeurs, même s'il est évident que des devoirs et obligations essentiels pèsent sur eux pour ce qui est de garantir un milieu de travail sûr et salubre.

163. L'oratrice rappelle en outre qu'en 2017, dans le cadre du mécanisme d'examen des normes de l'OIT, les conventions n°s 155, 161 et 187 ont été considérées comme étant à jour et que le lancement d'une campagne promotionnelle pour les trois instruments a d'ailleurs été recommandé. Contrairement à ce qu'affirment certains, la convention n° 155 n'est pas trop détaillée. L'oratrice appelle l'attention sur les clauses de souplesse qu'elle contient.
164. Fait important, la convention n° 155 définit des droits et des responsabilités, prône la mise en place d'une politique nationale et détermine les thèmes que cette dernière doit couvrir, à savoir notamment la prévention des accidents et des atteintes à la santé, l'élimination des risques et le droit des travailleurs de se retirer d'une situation qui présente un péril imminent sans crainte de représailles. L'oratrice fait remarquer qu'elle dispose qu'un employeur ne peut demander à un travailleur de reprendre le travail dans une situation dangereuse tant qu'aucune mesure n'aura été adoptée pour y remédier. Elle rappelle que le déni de ce type de droits est à l'origine de la catastrophe du Rana Plaza qui a coûté la vie à des milliers de personnes.
165. La vice-présidente travailleuse déclare que la convention n° 161 encourage la mise en place de services d'inspection du travail solides, condition préalable à des systèmes de STT efficaces. En outre, la convention n° 155 est la convention la plus importante et la plus pertinente en matière de SST en ce qu'elle établit clairement les responsabilités et les devoirs des gouvernements et des employeurs, avec la participation des travailleurs.
166. La vice-présidente travailleuse conclut en indiquant qu'il n'est pas acceptable pour le groupe des travailleurs que seule la convention n° 187 soit reconnue comme convention fondamentale. Si elle n'inclut pas la convention n° 155, la commission n'aura pas dégagé de droit fondamental crédible. Une culture de respect de la SST ne protège pas en soi les travailleurs d'un effondrement dans une mine ou de tout autre danger au travail. En même temps, l'oratrice indique que les obligations concrètes qui s'adressent aux employeurs dans la convention n° 155 pourraient très bien être complétées par la convention n° 187 sur le cadre promotionnel. Ainsi, son groupe est prêt à appuyer la désignation des conventions n°s 187, 155 et 161 comme conventions fondamentales.
167. La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un amendement à l'effet de choisir les conventions n°s 155 et 187 en tant que conventions fondamentales. Elles sont toutes les deux à jour et se complètent mutuellement. Elles remplissent toutes les deux les conditions requises pour être désignées comme conventions fondamentales.
168. Le membre gouvernemental du Japon précise que son gouvernement a été seul à porter la proposition d'amendement visant à supprimer la convention n° 155 du paragraphe 3 et à ne retenir que la convention n° 187 pour être désignée comme fondamentale, même si la membre gouvernementale de la Colombie a dit la soutenir. Bien qu'elle soit importante, la convention n° 155 est trop prescriptive pour être reconnue comme fondamentale. Il note que les quatre autres catégories de principes et droits fondamentaux au travail se caractérisent par leur permanence autant que par leur caractère évolutif. En ce qui concerne la SST, assurer la sécurité et la santé des travailleurs est une préoccupation constante. Toutefois, les mesures relatives à la SST doivent être améliorées au fil du temps, surtout dans le contexte de l'évolution technologique et du changement climatique.

- 169.** La membre gouvernementale de la Colombie souscrit à l'amendement proposé par le membre gouvernemental du Japon visant à supprimer la convention n° 155 du paragraphe 3 et à ne retenir que la convention n° 187 pour être reconnue comme fondamentale. Sans nier l'importance de la convention n° 155, il convient de rappeler que la convention n° 187 est un instrument moderne, conforme à la Déclaration de 1998. En Amérique latine, le taux d'informalité est très élevé. Il est donc important de renforcer les systèmes nationaux de SST pour qu'ils protègent tous les travailleurs, y compris ceux du secteur informel.
- 170.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie la proposition d'amendement visant à ne désigner que la convention n° 187 en tant que convention fondamentale au paragraphe 3. Il fait remarquer que son pays traverse une ère de transformation et d'industrialisation et qu'il est confronté à de nombreux obstacles et contraintes. Il conviendrait de laisser aux pays se trouvant dans cette situation la possibilité de relever ces défis et d'améliorer leur infrastructure nationale en matière de SST, ainsi que le temps nécessaire pour ce faire.
- 171.** Le membre gouvernemental de l'Argentine déclare que les conventions nos 155 et 187 sont complémentaires; elles prévoient une protection adéquate et présentent des synergies avec la Déclaration de 1998 et les autres instruments existants.
- 172.** Le membre gouvernemental de la Chine note que les conventions nos 155 et 187 comportent différentes dispositions techniques concernant la protection des travailleurs. S'il pourrait accepter le choix de l'une ou l'autre pour être reconnue comme convention fondamentale, il penche pour la convention n° 187.
- 173.** Le membre gouvernemental des États-Unis est favorable à ce que les conventions nos 187 et 155 soient désignées comme étant des conventions fondamentales. Prises conjointement, elles définissent un ensemble de principes et de droits auquel les parties prenantes peuvent se référer. Il serait incohérent d'intégrer un cinquième pilier à la Déclaration de 1998 sans prévoir des moyens adéquats de le mettre en œuvre. La convention n° 155 fournira des orientations pratiques à cet égard, puisqu'elle contient des dispositions relatives aux principaux leviers d'action que sont la formation, la communication, le signalement des accidents et des maladies professionnels et la participation active des travailleurs à ces processus.
- 174.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable à ce que les conventions nos 155 et 187 soient retenues comme conventions fondamentales. La convention n° 155 porte sur la définition, l'élaboration et l'examen périodique de la politique nationale ainsi que sur les obligations juridiques des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La convention n° 187 prévoit quant à elle une approche systémique du renforcement des systèmes nationaux de SST.
- 175.** Le membre gouvernemental du Niger note que la convention n° 155 doit être lue conjointement avec le protocole de 2002 y relatif. Les conventions nos 155 et 187 sont les conventions les plus récentes sur la SST et se complètent mutuellement. Le Niger souscrit donc à la position du groupe de l'Afrique, tendant à ce que les conventions nos 155 et 187 soient désignées comme conventions fondamentales.
- 176.** Le membre gouvernemental du Mali note que la convention n° 155 jette les bases concrètes de la protection des travailleurs, qui constitue l'objectif principal de la discussion.
- 177.** Le membre gouvernemental de la Suède, s'exprimant au nom des pays nordiques, est d'avis que les conventions nos 155 et 187 devraient être reconnues comme étant fondamentales, car elles sont complémentaires et fournissent un cadre pour les politiques et systèmes nationaux.

178. Le membre gouvernemental de la Suisse appuie la proposition présentée par le groupe des travailleurs tendant à reconnaître la convention n° 155 comme étant une convention fondamentale. En effet, cet instrument est essentiel pour assurer une protection adéquate des travailleurs. En revanche, la Suisse n'est pas favorable à l'inclusion de la convention n° 161.
179. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni est favorable à ce que la convention n° 187 soit reconnue comme étant fondamentale, et pourrait également accepter d'inclure la convention n° 155. Toutefois, il n'adhère pas à la proposition tendant à retenir également la convention n° 161.
180. Le membre gouvernemental de l'Inde appuie la désignation de la convention n° 187 comme convention fondamentale. La SST et le travail décent revêtent une importance primordiale pour l'Inde. La convention n° 187 laisse aux États souverains toute la latitude nécessaire pour élaborer une politique et des lois qui soient adaptées aux circonstances nationales et à leur niveau de développement.
181. La membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago, s'alignant sur la position du Sénégal, des États-Unis et du Mali, est favorable au choix des conventions n^{os} 155 et 187 comme conventions fondamentales.
182. Le membre gouvernemental de l'Arabie saoudite note que les conventions n^{os} 155 et 187 sont intimement liées et qu'elles ne peuvent être mises en œuvre séparément.
183. La membre gouvernementale de l'Indonésie adhère à l'amendement proposé par le groupe des employeurs tendant à ce que seule la convention n° 187 soit reconnue comme une convention fondamentale afin de laisser aux États Membres la marge de manœuvre voulue pour élaborer leur propre politique et leur propre législation.
184. La membre gouvernementale de la Barbade souscrit à l'avis exprimé par la membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago et par le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, en faveur de la reconnaissance des conventions n^{os} 187 et 155 comme conventions fondamentales.
185. Le membre gouvernemental du Zimbabwe souscrit à la désignation des conventions n^{os} 155 et 187, qu'il juge complémentaires.
186. La membre gouvernementale du Costa Rica estime que les conventions n^{os} 155 et 187 devraient toutes les deux être désignées comme étant des conventions fondamentales, car elles sont essentielles pour assurer la protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs, faisant référence à cet égard aux dispositions spécifiques qu'elles contiennent au sujet de la participation des partenaires sociaux et des responsabilités des gouvernements. Les dispositions relatives au droit qu'ont les travailleurs de se retirer de situations de travail dangereuses sont elles aussi particulièrement importantes.
187. Le membre gouvernemental de la République de Türkiye est favorable à ce que seule la convention n° 187 soit qualifiée de convention fondamentale.
188. La membre gouvernementale des Philippines souscrit à la position des membres gouvernementaux de la Chine, du Japon, de l'Inde et de l'Indonésie tendant à reconnaître comme fondamentale la convention n° 187 uniquement. En effet, cette convention a permis aux Philippines de promouvoir la sécurité et la santé au moyen de ses propres politiques et programmes. L'oratrice indique que la disposition de la convention n° 155 qui autorise les travailleurs à refuser une situation de travail dangereuse a également été transposée dans les programmes nationaux philippins.

- 189.** La membre gouvernementale de la Namibie souscrit à la position du groupe de l'Afrique tendant à ce que les conventions n°s 187 et 155 soient désignées comme étant des conventions fondamentales. En effet, la convention n° 155 énonce clairement les responsabilités et les obligations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et donne à ces derniers des orientations pour leur permettre d'exercer leur droit de retrait. La convention n° 187 offre un cadre promotionnel qui viendra compléter la convention n° 155.
- 190.** Le président constate que la majorité des membres de la commission est favorable à ce que les conventions n°s 155 et 187 soient toutes les deux désignées comme étant des conventions fondamentales.
- 191.** La vice-présidente employeuse note que la proposition du groupe des travailleurs tendant à inclure la convention n° 161 ne bénéficie d'aucun appui. Plusieurs membres gouvernementaux de pays en développement considèrent que la convention n° 155 est trop détaillée et qu'elle risque d'empiéter sur les systèmes nationaux. La convention n° 187 se contente de renvoyer aux principes énoncés dans la convention n° 155, l'objectif étant de permettre une plus grande souplesse. Par ailleurs, depuis que la convention n° 187 a été adoptée, elle a reçu plus de ratifications que la convention n° 155.
- 192.** La vice-présidente travailleuse déplore que l'importance de la convention n° 161 ne soit pas reconnue, en particulier par le groupe des employeurs. En effet, les services de santé au travail, lorsqu'ils sont efficaces, permettent aux employeurs de retenir un personnel qualifié et précieux et de faire des économies considérables. L'oratrice tient néanmoins à souligner son importance. Elle rappelle que le fait de désigner une convention comme étant fondamentale ne signifie pas que celle-ci doit être ratifiée immédiatement, mais que les États Membres qui souhaitent améliorer la SST peuvent recevoir une assistance technique dans ce sens. La vice-présidente regrette que l'inclusion de la convention n° 161 n'ait pas suscité l'adhésion de la majorité des membres gouvernementaux, en particulier celle des pays d'Asie, qui continuent de se heurter à d'importants défis en matière de protection des travailleurs dans les usines textiles. La commission a la responsabilité de renforcer la protection des travailleurs de façon à faire diminuer le nombre de décès imputables au travail et de maladies professionnelles. L'oratrice réaffirme que la convention n° 155 a une valeur fondatrice et qu'elle est complétée par la convention n° 187, laquelle n'impose pas de responsabilité importante aux gouvernements ni n'énonce les obligations et les devoirs de employeurs, de sorte qu'il sera impossible d'assurer une protection adéquate sans recourir à la convention n° 155. Constatant que la convention n° 161 n'a recueilli aucun soutien au sein de la commission, elle indique que son groupe va retirer sa proposition tendant à désigner la convention n° 161 comme fondamentale au paragraphe 3.
- 193.** La vice-présidente employeuse note qu'il existe un consensus concernant la désignation de la convention n° 187 comme convention fondamentale. En revanche, plusieurs gouvernements ont fait part de leurs réserves quant à l'inclusion de la convention n° 155.
- 194.** La vice-présidente travailleuse répète que son groupe ne peut pas accepter que la convention n° 187 soit la seule à être reconnue comme fondamentale. Elle n'acceptera de l'inclure que conjointement avec la convention n° 155. Elle ne souscrit pas à l'affirmation de la vice-présidente employeuse selon laquelle la convention n° 155 poserait problème pour les pays en développement; un grand nombre de pays d'Afrique et d'autres pays en développement l'ont d'ailleurs ratifiée. Si les circonstances nationales sont prises en considération dans les conventions fondamentales, l'objectif devrait être le même pour tous les pays. L'oratrice salue les efforts déployés par le gouvernement du Qatar pour ratifier la convention n° 155, rappelant

que celui-ci est favorable à ce que les conventions n^{os} 155 et 187 soient toutes les deux reconnues comme fondamentales.

195. Ayant à nouveau réuni la commission après un ajournement de séance, le président indique que celle-ci doit faire un choix entre deux options: ne désigner que la convention n° 187 ou désigner à la fois la convention n° 187 et la convention n° 155 en tant que conventions fondamentales.
196. La vice-présidente employeuse rappelle que son groupe est favorable à l'inclusion du nouveau principe et droit fondamental en tant que cinquième pilier sur la sécurité et la santé au travail dans la Déclaration de 1998 et rappelle que de nombreuses entreprises investissent chaque année des milliards de dollars dans la sécurité et la santé des travailleurs. La convention n° 155 ne reflète pas la diversité des relations professionnelles et des systèmes de droit du travail existant, recèle diverses contraintes et empiète sur les systèmes nationaux. L'oratrice réaffirme de plus que la convention n° 155 a été ratifiée par 74 États Membres alors que chacune des huit conventions fondamentales actuelles compte plus de 150 ratifications. Toutefois, étant donné que la plupart des membres gouvernementaux, y compris ceux qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 155, soutiennent son inclusion, le groupe des employeurs est disposé à appuyer ce consensus.
197. La vice-présidente travailleuse précise que le nombre des ratifications enregistrées pour les huit conventions fondamentales a considérablement augmenté après l'adoption de la Déclaration de 1998. Faire de la sécurité et de la santé au travail un cinquième principe fondamental permettra de garantir que la promotion de la ratification des conventions fondamentales concernées se poursuit. Elle reconnaît que certains gouvernements hésitent à élever la convention n° 155 au rang de convention fondamentale. Elle rappelle que, en vertu de la Déclaration de 1998, l'OIT a l'obligation d'aider ses mandants en fournissant des orientations tant en ce qui concerne la promotion de la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales, que les efforts à déployer pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail lorsque la ratification de ces conventions n'est pas encore possible.
198. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni réitère son soutien au choix de la convention n° 187 en tant que convention fondamentale et se dit flexible quant à la convention n° 155.
199. La membre gouvernementale de la Suisse est disposée à faire preuve de souplesse à propos du choix des conventions n^{os} 155 et 187 en tant que conventions fondamentales.
200. Le membre gouvernemental du Brésil appuie le choix de la convention n° 155 en tant que convention fondamentale et, dans un esprit de compromis, dit qu'il pourrait aussi accepter la sélection de la convention n° 187.
201. La membre gouvernementale de l'Australie note qu'il est nécessaire de disposer d'un cadre approprié pour assurer la sécurité et la santé de tous les travailleurs, ce que permet la convention n° 155, tandis que la convention n° 187 a un rôle complémentaire. Elle soutient le consensus en passe de se dégager sur le choix des conventions n^{os} 155 et 187 en tant que conventions fondamentales.
202. La membre gouvernementale du Canada appuie le choix de la convention n° 187 comme convention fondamentale et se dit prête à faire preuve de souplesse pour lui adjoindre la convention n° 155.
203. Le membre gouvernemental de la République dominicaine est favorable à la reconnaissance des conventions n^{os} 155 et 187 en tant que conventions fondamentales.

- 204. Les membres gouvernementaux du Mexique et du Japon adhèrent au choix des conventions n^{os} 155 et 187 comme conventions fondamentales.
- 205. Le président note qu'un consensus se dégage clairement en faveur de la sélection des conventions n^{os} 155 et 187 en tant que conventions devant être considérées comme fondamentales au sens de la Déclaration de 1998.
- 206. La commission adopte le paragraphe 3 tel qu'amendé.

Paragraphe 4

- 207. Le paragraphe 4 est légèrement modifié en conséquence de l'examen d'un amendement à l'annexe (voir infra les paragraphes 249 à 271).

Paragraphe 5

- 208. Le président indique que le groupe des employeurs a soumis deux amendements au paragraphe 5 concernant l'inclusion d'une clause de sauvegarde pour répondre aux préoccupations concernant les droits et obligations des États Membres découlant d'accords commerciaux existants.
- 209. Présentant les amendements soumis par son groupe, la vice-présidente employeuse souligne que, outre des accords commerciaux, de nombreux autres types d'accords font référence à la Déclaration de 1998, notamment des accords d'investissement, des accords de partenariat économique ou encore des dispositifs incitatifs unilatéraux, tous régimes auxquels les États Membres sont parties ou dont ils sont bénéficiaires. Le fait de compléter le paragraphe 5 en y ajoutant ces différents types d'accords et de dispositifs le rendrait plus précis sur le plan juridique et favoriserait une adhésion plus large à la clause de sauvegarde.
- 210. La vice-présidente travailleuse souligne que le groupe des travailleurs n'a jamais considéré que l'insertion d'une clause de sauvegarde était nécessaire, car il est clair que, d'un point de vue juridique, la résolution portant amendement de la Déclaration de 1998 ne peut pas, et ne va pas, modifier les traités existants sans le consentement des États parties. Dans un esprit de compromis, il a toutefois accepté l'ajout d'une telle clause, à condition que celle-ci s'en tienne au libellé simple et explicite proposé par le Bureau. Il ne peut donc pas accepter la proposition tendant à étoffer la disposition. Par ailleurs, il ne voit pas bien ce que recouvrent les «accords d'investissement» et les «accords de partenariat économique». En outre, les «dispositifs incitatifs» correspondent à des régimes unilatéraux, et aucunement à des accords négociés entre États. Le groupe des travailleurs est donc encore moins enclin à inclure cette catégorie dans le texte. L'oratrice prie le groupe des employeurs d'apporter des précisions, demande à laquelle se joignent les membres gouvernementaux de l'Algérie, de la France (au nom de l'UE et de ses États membres) et du Canada.
- 211. La vice-présidente employeuse répond que les accords commerciaux ne sont plus aussi simples et courants qu'ils l'ont été; ils sont de plus en plus remplacés par des accords d'investissement qui portent à la fois sur le commerce et sur les investissements. Les accords de partenariat économique sont plus larges encore et incluent souvent un volet de coopération technique. Le point commun de tous ces accords est qu'ils font référence à la Déclaration de 1998, raison pour laquelle ils devraient être inclus dans la clause de sauvegarde.
- 212. La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, estime qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une clause de sauvegarde, étant donné qu'il n'y a aucun risque que le projet de résolution ait un effet direct ou indirect sur les accords commerciaux auxquels les États membres de l'UE sont parties. Elle soutient l'insertion de cette

clause dans un esprit de compromis. Toutefois, elle ne peut accepter les amendements proposés par le groupe des employeurs, qui auraient pour effet d'accroître l'incertitude juridique.

213. La membre gouvernementale du Mexique dit qu'il est important d'intégrer une clause de sauvegarde afin de dissiper les incertitudes et de rassurer quant au fait que l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail n'aura pas d'effet sur les accords commerciaux existants. L'oratrice est favorable à ce que le paragraphe 5 soit adopté dans son libellé actuel, sans les amendements proposés par le groupe des employeurs.
214. Le membre gouvernemental de l'Argentine affirme qu'il n'est pas strictement nécessaire d'inclure une clause de sauvegarde, car il est évident que les références à la Déclaration de 1998 contenues dans les accords commerciaux existants portent uniquement sur les quatre catégories actuelles de principes et droits fondamentaux au travail.
215. Le membre gouvernemental des États-Unis note qu'une clause de sauvegarde n'est pas nécessaire, mais reconnaît qu'elle représenterait un facteur de sécurité et offrirait des assurances. Il y est par conséquent favorable. Il précise qu'il pourrait accepter d'inclure dans la disposition les accords d'investissement, mais pas les dispositifs incitatifs ni les accords de partenariat économique. L'orateur propose donc un sous-amendement qui, dans la version française du texte du paragraphe 5, tendrait à inclure les mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux».
216. La membre gouvernementale du Canada ne souscrit pas aux amendements proposés par le groupe des employeurs, préférant le libellé initial du paragraphe 5, qui fait uniquement référence aux accords commerciaux.
217. Le membre gouvernemental du Brésil est favorable à l'inclusion d'une clause de sauvegarde. Il ajoute qu'il pourrait accepter les amendements soumis par le groupe des employeurs, mais se dit ouvert à d'autres formulations, comme celle proposée par les États-Unis dans leur sous-amendement.
218. Le membre gouvernemental de la Chine indique qu'il appuie le sous-amendement proposé par les États-Unis, tendant à ajouter les mots «et d'investissement» après «d'accords commerciaux». Il pourrait également accepter d'ajouter les «accords de partenariat économique» ainsi que les «dispositifs incitatifs».
219. La membre gouvernementale de l'Australie est favorable à l'inclusion d'une clause de sauvegarde, mais uniquement selon le libellé proposé par le Bureau, tel qu'il figure au paragraphe 5.
220. Le membre gouvernemental du Bangladesh, reconnaissant que l'ajout d'une clause de sauvegarde apporterait des certitudes et des assurances sur le plan juridique, appuie le libellé initial du texte tel que proposé par le Bureau, ainsi que l'ajout des mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux», conformément au sous-amendement soumis par les États-Unis.
221. La membre gouvernementale de la Colombie ne souscrit pas à l'amendement proposé par le groupe des employeurs, notant toutefois qu'elle pourrait faire preuve de souplesse et appuyer toute formulation consensuelle qui se dégagerait.
222. Le membre gouvernemental de l'Inde appuie les amendements proposés par le groupe des employeurs.

- 223.** La membre gouvernementale de l'Indonésie se déclare favorable aux amendements soumis par le groupe des employeurs, mais indique qu'elle pourrait aussi soutenir le sous-amendement présenté par les États-Unis afin de faciliter un consensus.
- 224.** Dans un esprit de compromis, la vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement proposé par les États-Unis et accepte de retirer les amendements qui tendaient à inclure les «accords de partenariat économique» et les «dispositifs incitatifs» au paragraphe 5. Elle souhaite toutefois qu'il soit précisé dans le compte rendu que, selon son groupe, ces types d'accords et de dispositifs sont également concernés, étant donné qu'ils font souvent référence à la Déclaration de 1998 et à la question des droits au travail.
- 225.** La vice-présidente travailleuse estime que la catégorie à laquelle renvoient les accords d'investissement est trop large, étant donné qu'elle pourrait potentiellement inclure les accords conclus entre une entreprise et ses actionnaires. Elle ne peut donc pas souscrire à l'ajout des mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux», tel que proposé dans le sous-amendement présenté par les États-Unis, sans recevoir plus amples précisions et avis juridiques à cet égard.
- 226.** Le président rappelle quelle est la situation. Les membres employeurs ont présenté un amendement visant à élargir la portée du paragraphe 5, de sorte qu'il mentionne les accords commerciaux, les accords d'investissement ou les accords de partenariat économique. Le membre gouvernemental des États-Unis a indiqué que, s'il souscrivait à l'inclusion des accords d'investissement, il n'approuvait pas celle des accords de partenariat économique et a donc présenté un sous-amendement tendant à inclure les mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux». Les membres employeurs ont par la suite accepté de soutenir le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental des États-Unis et de retirer leur proposition tendant à mentionner les accords de partenariat économique.
- 227.** Le membre gouvernemental des États-Unis reconnaît que l'expression «accords d'investissement» n'est pas sans équivoque, car elle peut aussi renvoyer à des accords d'investissement privés. Pour lever cette équivoque, il propose un second sous-amendement consistant à remplacer les mots «auxquels il serait partie» par «déjà conclus entre États».
- 228.** La vice-présidente travailleuse rappelle qu'à la 344^e session du Conseil d'administration (mars 2022) le Bureau a fourni une analyse approfondie de la clause de sauvegarde proposée, qui vise précisément à exclure les «conséquences involontaires» éventuelles du projet de résolution sur les accords commerciaux existants³. Elle serait disposée à soutenir le second sous-amendement présenté par les États-Unis, consistant à remplacer les mots «auxquels il serait partie» par «déjà conclus entre États», car il permettrait de préciser que la clause ne vise pas des entités privées. Toutefois, elle propose un nouveau sous-amendement à l'effet d'insérer les mots «non voulu» après «effet», afin de préciser davantage la portée de la clause de sauvegarde, de sorte que le paragraphe 5 tel qu'amendé se lirait comme suit: «Déclare qu'aucun élément de la présente résolution ne saurait être interprété comme ayant un quelconque effet non voulu sur les droits et obligations qu'un Membre tiendrait d'accords commerciaux et d'investissement déjà conclus entre États.»
- 229.** Le membre gouvernemental des États-Unis indique que son gouvernement a également examiné avec attention l'analyse de la clause de sauvegarde menée par le Bureau. Il estime que le second sous-amendement qu'il a proposé, en vue de remplacer les mots «auxquels il

³ GB.344/INS/6(Add.1).

serait partie» par «déjà conclus entre États», contribuerait bel et bien à préciser le libellé de cette clause.

- 230.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe considère que la clause de sauvegarde se rapporte exclusivement à des accords conclus entre gouvernements. Elle appuie le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse tendant à insérer les mots «non voulu» avant «effet».
- 231.** La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, appuie les deux sous-amendements proposés par les États-Unis à l'effet d'inclure les mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux», et de remplacer les mots «auxquels il serait partie» par «déjà conclus entre États», de même que le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, en vue d'ajouter les mots «non voulu» avant «effet».
- 232.** Le membre gouvernemental du Brésil soutient le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse et demande qu'il soit précisé si les mots «accords [...] conclus entre États» englobent également les accords conclus avec des organisations intergouvernementales comme l'UE.
- 233.** Un membre du secrétariat (Conseiller juridique de l'OIT) explique que l'objet principal de la «clause de sauvegarde» est d'exclure la possibilité qu'une disposition sur le travail figurant dans un accord commercial existant puisse être interprétée de manière «évolutive», c'est-à-dire comme incluant un droit fondamental supplémentaire, le cinquième, en conséquence de l'adoption du projet de résolution, et ce sans le consentement des États parties audit accord. Une telle interprétation évolutive ne pourrait être le fait que d'une tierce partie (par exemple un arbitre) qui serait appelée à trancher un litige concernant l'interprétation ou l'application des dispositions d'un accord de libre-échange. Dans cet ordre d'idée, la clause de sauvegarde servirait à préciser qu'aucune intention évolutive d'aucune sorte ne saurait être imputée aux parties à des accords commerciaux existants. Il rappelle en outre que, sur le plan juridique, cette préoccupation est injustifiée, car un instrument relevant de la «soft law», tel que la résolution portant amendement à la Déclaration de 1998, n'est pas susceptible de modifier des accords commerciaux bilatéraux ou plurilatéraux négociés en dehors du cadre de l'Organisation. Il indique également que l'expression «accords existants» désigne les accords conclus antérieurement à la date à laquelle le projet de résolution sera finalement adopté.
- 234.** L'orateur fait observer aussi que les mots «accords conclus entre États» ne couvrent pas à proprement parler les accords avec des organisations internationales. Toutefois, lors des travaux préparatoires aux discussions de la Conférence, il a été fait référence aux 103 accords de libre-échange qui contiennent des clauses de travail, et un grand nombre d'entre eux ont été conclus par l'UE. En conséquence, toute personne souhaitant établir la véritable intention des rédacteurs de la résolution en consultant les travaux préparatoires en conclura assurément que les «accords commerciaux conclus entre États» couvrent également ceux conclus par des organisations d'intégration régionale comme l'UE. Il explique de plus que le compte rendu des travaux de la commission, y compris les présentes explications, fait partie intégrante des travaux préparatoires et suffirait à dissiper le moindre doute quant au sens de l'expression «accords commerciaux conclus entre États» employée dans le texte de la clause de sauvegarde.
- 235.** L'orateur indique pour conclure que le terme «accords commerciaux» a été jusque-là employé dans un sens large visant tous les accords de coopération économique comportant des dispositions relatives à des questions liées au travail. Eu égard au fait que les accords commerciaux sont de plus en plus complets et associent souvent commerce et

investissements, la commission souhaitera peut-être retenir l'expression «accords commerciaux et d'investissement» pour conférer au libellé de la clause davantage de clarté et de précision.

- 236.** La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, déclare que tous les accords de l'UE auxquels celle-ci est partie stipulent que ce sont ses États membres qui sont parties.
- 237.** Prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Sénégal appuie les deux sous-amendements proposés par les États-Unis ainsi que le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, mais demande des précisions sur le point de savoir s'il faut entendre les mots «accords [...] déjà conclus» comme renvoyant aux accords signés avant la date à laquelle le projet de résolution sera finalement adopté.
- 238.** La membre gouvernementale du Canada appuie les deux sous-amendements présentés par le membre gouvernemental des États-Unis et le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 239.** Soulignant l'importance d'inclure une clause de sauvegarde au paragraphe 5, la membre gouvernementale du Mexique dit qu'elle soutient les deux sous-amendements proposés par le membre gouvernemental des États-Unis et le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 240.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe est enclin à appuyer l'adoption du paragraphe 5 du projet de résolution tel que sous-amendé par le membre gouvernemental des États-Unis ainsi que par le groupe des travailleurs.
- 241.** La vice-présidente employeuse souligne qu'il est important d'adopter une clause de sauvegarde libellée en termes clairs pour éviter tout malentendu et interprétation erronée. Elle appuie le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs.
- 242.** Le membre gouvernemental du Brésil appuie le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des États-Unis à l'effet de remplacer les mots «auxquels il serait partie» par «déjà conclus entre États». Il fait observer que le mot «existant» est employé dans la Convention de Vienne sur le droit des traités et qu'il s'agit d'un terme général qui pourrait être employé et traduit dans les trois langues officielles de la Conférence.
- 243.** Le membre gouvernemental du Bangladesh réaffirme son soutien au sous-amendement proposé par le membre des États-Unis à l'effet d'inclure les mots «et d'investissement» après les mots «d'accords commerciaux», au paragraphe 5.
- 244.** Le membre gouvernemental de l'Algérie exprime sa préférence pour la formulation «accords déjà conclus» plutôt qu'«accords existants», s'agissant d'un libellé plus général et plus facile à traduire dans différentes langues comme le français et l'arabe.
- 245.** Le membre gouvernemental de l'Inde soutient l'inclusion des accords de partenariat économique au paragraphe 5, comme le suggérait l'amendement soumis par le groupe des employeurs; bien que celui-ci ait été retiré par la suite par la vice-présidente employeuse. Il fait remarquer que les accords de partenariat économique contiennent souvent des chapitres sur le travail qui font référence aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 246.** La membre gouvernementale de l'Australie appuie le consensus qui se dégage au sujet de l'inclusion d'une clause de sauvegarde telle que modifiée par les deux sous-amendements proposés par le membre gouvernemental des États-Unis et le sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs.

247. Le président prend note du consensus en faveur de l'adoption du paragraphe 5 tel qu'amendé par les membres employeurs et sous-amendé par le membre gouvernemental des États-Unis et les membres travailleurs, respectivement.
248. La commission adopte le paragraphe 5 tel qu'amendé.

Annexe

249. Le président indique que le groupe des travailleurs a soumis un amendement à l'annexe.
250. La vice-présidente travailleuse explique que son groupe a déposé un amendement en vue de supprimer, dans l'annexe du projet de résolution, la proposition d'amendement à apporter en conséquence à la Partie I A ii) de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale) suggérant la suppression des mots «des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs». Actuellement, la Déclaration sur la justice sociale fait mention «des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs» au titre de l'objectif stratégique relatif à la protection sociale. Anticipant la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail, le Bureau prévoyait de retirer ce point de la description de l'objectif stratégique de la protection sociale pour le faire figurer dans celle de l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail.
251. Le groupe des travailleurs ne considère pas que la proposition du Bureau constitue un amendement à apporter en conséquence. En effet, la suppression de toute référence à la SST au titre de l'objectif de la protection sociale ne relève pas d'une simple modification rédactionnelle, en ce qu'elle aurait des incidences plus larges sur les discussions récurrentes, en particulier en ce qui concerne les normes internationales du travail à examiner dans ce contexte. À cet égard, l'oratrice note que le nombre d'instruments de l'OIT ayant trait à la sécurité et la santé au travail – 41 actuellement – est bien plus important que celui des normes afférentes aux quatre principes et droits fondamentaux au travail reconnus. Par conséquent, il conviendrait de supprimer cet amendement de l'annexe du projet de résolution et de renvoyer la question au Conseil d'administration, afin que celui-ci l'examine attentivement et prenne les mesures voulues, le cas échéant. Elle demande des éclaircissements sur ce point au Bureau.
252. La représentante du Secrétaire général de la Conférence rappelle que le Bureau a déjà expliqué les raisons justifiant qu'un amendement soit apporté en conséquence à la Partie I A ii) de la Déclaration sur la justice sociale, notamment lors de la 344^e session (mars 2022) du Conseil d'administration, et que ce point n'avait à ce moment-là pas donné lieu à débat. L'oratrice convient que la reconnaissance d'«un milieu de travail sûr et salubre» comme principe et droit fondamental au travail aura des conséquences pour les discussions récurrentes relatives aux objectifs stratégiques définis dans la Déclaration sur la justice sociale. Ces conséquences, à commencer par celles touchant à la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui doit se tenir en 2024, devront en effet être examinées par le Conseil d'administration.
253. Une membre du secrétariat (directrice du Département des normes internationales du travail du BIT) indique que la nécessité d'amender la Partie I A ii) de la Déclaration sur la justice sociale a fait l'objet de longues discussions au sein du Bureau. Dans ce contexte, ce dernier a tenu compte de ce que la Partie I A visait à simplifier la description du mandat de l'OIT en regroupant les objectifs constitutionnels de l'Organisation autour de quatre objectifs stratégiques. Ainsi, si l'on considère que la santé et la sécurité au travail relève désormais de l'objectif stratégique des droits et principes fondamentaux au travail et non plus de l'objectif

stratégique de la protection sociale, l'amendement proposé constitue bien un amendement à apporter en conséquence.

- 254.** L'oratrice fait observer que la reconnaissance d'un nouveau principe et droit fondamental au travail aura une incidence, entre autres, sur la portée de la discussion récurrente correspondante, qui portera sur cinq catégories de droits fondamentaux au lieu de quatre. Cette question devra être examinée plus avant par le Conseil d'administration, étant donné que c'est à lui qu'incombe la responsabilité de déterminer les modalités des discussions récurrentes, notamment les normes à examiner. À ce sujet, l'oratrice rappelle que les instruments actuellement examinés en lien avec les quatre principes et droits fondamentaux au travail ne se limitent pas aux huit conventions fondamentales. Par exemple, dans le cas du travail des enfants, en plus de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, sont aussi examinées les normes internationales du travail connexes, comme la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, ou encore les normes relatives au travail de nuit des enfants. Par conséquent, rien n'empêcherait de regrouper les 41 instruments relatifs à la SST, y compris la ou les nouvelles conventions fondamentales, au titre de l'objectif stratégique afférent aux cinq principes et droits fondamentaux au travail.
- 255.** La vice-présidente employeuse remercie le Bureau de ses explications, qu'elle juge convaincantes et à la lumière desquelles son groupe estime que l'amendement soumis par le groupe des travailleurs n'est pas nécessaire.
- 256.** La vice-présidente travailleuse dit que son groupe craint que, comme suite à la suppression de la référence à la SST dans la Partie I A ii) de la Déclaration sur la justice sociale, la discussion sur cette question, y compris les normes connexes, ne soit qu'un élément parmi d'autres de la discussion récurrente générale sur les principes et droits fondamentaux au travail et ne reçoive pas toute l'attention qu'elle mérite. Elle rappelle également que le corpus des normes relatives à la SST est impressionnant et que la situation n'est donc pas comparable à celle des autres droits fondamentaux et des normes y afférentes. Le Conseil d'administration devrait se pencher plus avant sur les conséquences de la reconnaissance de la sécurité et la santé au travail comme principe et droit fondamental pour les discussions récurrentes.
- 257.** Le membre gouvernemental du Brésil partage l'avis de la vice-présidente travailleuse selon lequel la question, plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord, devrait faire l'objet de discussions approfondies au Conseil d'administration.
- 258.** La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, indique que l'UE souscrit à la proposition tendant à renvoyer la question au Conseil d'administration pour examen.
- 259.** Le membre gouvernemental du Sénégal convient qu'il serait approprié que le Conseil d'administration tienne une discussion stratégique au sujet des conséquences qu'aurait, pour les discussions récurrentes, la reconnaissance de la sécurité et la santé au travail comme principe et droit fondamental au travail.
- 260.** La vice-présidente travailleuse constate qu'un consensus semble se dégager à l'effet de renvoyer la question au Conseil d'administration et souligne que, pour faciliter ce processus, il faudrait modifier, outre l'annexe, le paragraphe 4 du projet de résolution qui, tel qu'il est actuellement libellé, invite le Conseil d'administration à prendre toutes les mesures voulues en vue d'apporter des amendements aux normes internationales du travail pertinentes ainsi qu'à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

uniquement, sans faire mention de la Déclaration sur la justice sociale. L'oratrice prie le Bureau de proposer un libellé faisant aussi mention de cette déclaration.

- 261.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe pourrait accepter de renvoyer la question au Conseil d'administration et d'ajouter une référence à la Déclaration sur la justice sociale au paragraphe 4.
- 262.** Le Conseiller juridique demande à la commission de préciser si elle souhaite que le Bureau prépare des amendements au projet de résolution à l'effet de supprimer toutes les références à la Déclaration sur la justice sociale dans le paragraphe 1 ainsi que dans l'annexe. Il confirme que le Bureau ajoutera une référence à la Déclaration sur la justice sociale au paragraphe 4 du projet de résolution.
- 263.** Le membre gouvernemental du Brésil déclare que la commission pourrait adopter les autres amendements à apporter en conséquence énumérés dans l'annexe du projet de résolution.
- 264.** La vice-présidente travailleuse propose que le paragraphe 4 du projet de résolution soit amendé à l'effet d'inviter le Conseil d'administration à examiner, le cas échéant, tout autre amendement devant être apporté en conséquence à la Déclaration sur la justice sociale, et que la commission tranche sans attendre la question des autres amendements à apporter en conséquence qui ne sont pas contestés.
- 265.** La membre gouvernementale de la France, s'exprimant au nom des États membres de l'UE, souscrit à la proposition du groupe des travailleurs.
- 266.** S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental du Sénégal propose que la commission invite le Conseil d'administration à examiner les amendements à apporter en conséquence à la Déclaration sur la justice sociale et au Pacte mondial pour l'emploi. La commission pourrait quant à elle adopter les amendements à apporter en conséquence à l'annexe de la Déclaration de 1998.
- 267.** La vice-présidente travailleuse fait observer que le groupe des travailleurs n'a proposé qu'un seul amendement, à savoir supprimer, dans l'annexe, la référence à la Partie I A ii) de la Déclaration sur la justice sociale. Le groupe des travailleurs considère que les autres amendements énoncés dans l'annexe sont bien des amendements à apporter en conséquence et qu'ils peuvent donc être adoptés comme tels par la commission.
- 268.** La vice-présidente travailleuse propose que, en cas d'adoption de l'amendement à l'annexe, le paragraphe 4 du projet de résolution soit amendé en conséquence comme suit:
4. Invite le Conseil d'administration à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'apporter certains amendements en conséquence de l'adoption de la présente résolution à toutes les normes internationales du travail pertinentes, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le cas échéant;
- 269.** La vice-présidente employeuse répète qu'elle souscrit aux amendements proposés par le groupe des travailleurs visant à supprimer la référence à la Partie I A ii) de la Déclaration sur la justice sociale dans l'annexe et à ajouter une référence à cette déclaration au paragraphe 4 du projet de résolution.
- 270.** Le président note qu'un consensus s'est dégagé en faveur de l'adoption des amendements que le groupe des travailleurs propose d'apporter à l'annexe et au paragraphe 4.
- 271.** La commission adopte l'annexe et le paragraphe 4 tels qu'amendés.

Adoption du projet de résolution

- 272.** Le président annonce que le comité de rédaction a procédé à l'examen d'une version révisée du projet de résolution, comprenant les modifications approuvées aux séances précédentes de la commission, dans les trois langues officielles de l'OIT.
- 273.** La vice-présidente travailleuse indique qu'une question de fond a été soulevée lors du comité de rédaction, que ce dernier souhaite soumettre à la commission. Le paragraphe 2 du projet de résolution reprend les titres de la Déclaration de 1998, de la Déclaration sur la justice sociale et du Pacte mondial pour l'emploi amendés. En particulier, il y est proposé de désigner dorénavant la Déclaration de 1998 comme suit: «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, telle qu'amendée» et aucune objection n'a été soulevée à ce sujet. Cependant, nombre de mandants font référence à cette déclaration en utilisant l'expression «la Déclaration de 1998» et cela vaut également pour la Déclaration sur la justice sociale qui a été adoptée en 2008. Par souci de clarté, l'oratrice propose un amendement visant à ajouter, entre parenthèses, les dates originales d'adoption des instruments à la suite de leur intitulé complet et d'y adjoindre ensuite les mots «tel(le) qu'amendé(e) en 2022».
- 274.** La vice-présidente employeuse souscrit à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs. Elle confirme n'avoir aucune objection à l'ajout, entre parenthèses, des dates originales d'adoption de la Déclaration de 1998 et de la Déclaration sur la justice sociale de 2008 à la suite de leur intitulé complet ni à l'adjonction des termes «telle qu'amendée en 2022».
- 275.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que l'ajout entre parenthèses des dates originales d'adoption des instruments en question, à la suite de leur intitulé complet, a une valeur importante sur le plan historique. Il souscrit à la proposition d'amendement.
- 276.** Le président constate que, dans l'ensemble, la commission s'accorde sur la proposition d'amendement visant à ajouter, entre parenthèses, les dates originales des instruments après leur intitulé complet et à y adjoindre ensuite les termes «tel(le) qu'amendé(e) en 2022».
- 277.** La vice-présidente employeuse demande si, par souci de cohérence, il ne faut pas mettre la date originale de l'adoption et celle de l'amendement entre parenthèses.
- 278.** Pour la vice-présidente travailleuse, les dates originales des instruments doivent figurer entre parenthèses, mais pas l'année de l'amendement pour laquelle la commission devrait retenir la formule: «tel(le) qu'amendé(e) en 2022».
- 279.** Le Conseiller juridique indique qu'il n'y a aucune d'obligation à utiliser des parenthèses pour les deux dates mais, pour éviter de multiplier les parenthèses et les virgules, ce qui pourrait être source de confusion, il devrait être fait référence à la Déclaration de 1998 amendée en employant la formulation suivante: «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022». Le même libellé devra être employé pour la Déclaration sur la justice sociale et le Pacte mondial pour l'emploi.
- 280.** Le président constate qu'un consensus se dégage sur l'amendement proposé par le groupe des travailleurs relatif au paragraphe 2 du projet de résolution en ce qui concerne les intitulés de la Déclaration de 1998, de la Déclaration sur la justice sociale et du Pacte mondial pour l'emploi amendés. Par conséquent, il invite la commission à adopter le projet de résolution tel qu'amendé partie par partie.
- 281.** Le président demande s'il y a des objections à l'intitulé proposé pour le projet de résolution. En l'absence de toute opposition, le titre est adopté tel qu'amendé.

- 282.** Le président demande s'il y a des objections aux alinéas du préambule proposés dans le projet de résolution. En l'absence de toute opposition, les alinéas du préambule sont adoptés tels qu'amendés.
- 283.** Le président demande s'il y a des objections aux paragraphes 1 à 5 proposés dans le projet de résolution, y compris en ce qui concerne les intitulés modifiés figurant au paragraphe 2. En l'absence de toute opposition, les paragraphes 1 à 5 sont adoptés tels qu'amendés.
- 284.** Enfin, le président demande s'il y a des objections à l'annexe proposée au projet de résolution, y compris en ce qui concerne les nouveaux intitulés. En l'absence de toute objection, l'annexe est adoptée telle qu'amendée.
- 285.** La commission adopte l'ensemble du projet de résolution tel qu'amendé.

Observations finales

- 286.** La vice-présidente employeuse déclare que l'adoption du projet de résolution par la commission en vue de le soumettre à la Conférence internationale du Travail est un moment historique, par lequel la commission apporte sa contribution à l'édification du cinquième pilier de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Pour le groupe des employeurs, la santé et la sécurité sur le lieu de travail est un principe fondamental. Les entreprises investissent tous les ans des milliards de dollars dans la sécurité et la santé de leurs employés. Ce cinquième pilier va renforcer les obligations constitutionnelles des États Membres de l'OIT et les conventions qui y sont associées offriront des orientations pratiques aux entreprises et aux différents secteurs, quelle que soit leur importance. La Déclaration de 1998 constitue un élément de référence important dans les accords de libre-échange et d'investissement, les accords de partenariat économique et les accords conclus au niveau des entreprises, tels que les codes de responsabilité sociale des entreprises et les codes de conduite. Il importe de veiller à la réalisation de ce cinquième principe fondamental au même titre qu'à celle des quatre autres piliers de la Déclaration de 1998. L'oratrice remercie le groupe des travailleurs, et en particulier la vice-présidente travailleuse, pour la discussion fructueuse tenue au sein de la commission. Elle remercie aussi les membres gouvernementaux pour leur soutien ainsi que le groupe des employeurs et le Bureau des activités pour les employeurs du BIT pour leur dévouement. Enfin, elle adresse ses remerciements au président pour ses conseils objectifs et avisés tout au long de la discussion.
- 287.** La vice-présidente travailleuse déclare que, avec l'adoption du projet de résolution par la Conférence internationale du Travail, les États Membres de l'OIT reconnaîtront officiellement leur obligation de respecter, promouvoir et réaliser le nouveau principe et droit fondamental au travail auquel les conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail donnent corps, et ce qu'ils aient ou non ratifié lesdites conventions. Elle note qu'un consensus s'est dégagé sur le choix de deux conventions fondamentales. Elle remercie le président pour la manière efficace dont il a dirigé les débats et la vice-présidente employeuse pour son esprit de collaboration, prenant note de l'attachement clairement manifesté par la commission au fait d'offrir des fonctions de direction à des femmes. Elle remercie les membres gouvernementaux pour leur participation active et leurs précieuses contributions. Elle remercie également le groupe des travailleurs de son soutien et espère que ses membres ont le sentiment que le travail qu'elle effectue en leur nom les représente correctement. Enfin, la vice-présidente travailleuse adresse ses remerciements au Bureau, en particulier à la Directrice générale adjointe, M^{me} Martha Newton, et au Conseiller juridique, ainsi qu'à l'équipe de la Confédération syndicale internationale qui lui a apporté son appui et au Bureau des activités pour les travailleurs.

- 288.** La membre gouvernementale de la France prend la parole au nom des États membres de l'UE. La République de Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats à l'adhésion à l'UE, ainsi que l'Islande et la Norvège, pays de l'AELE et de l'EEE, s'associent à sa déclaration. Elle estime que l'adoption par la commission du projet de résolution, qui amende la Déclaration de 1998 et sera soumis pour adoption à la Conférence internationale du Travail, constitue un moment historique et qu'elle est le fruit d'efforts conjoints, de longues discussions et d'une volonté de compromis. La pandémie de COVID-19 a souligné davantage encore l'importance de la sécurité et de la santé au travail. Pour l'UE et ses États membres, un milieu de travail sûr et salubre représente un élément essentiel d'une réponse centrée sur l'humain à la pandémie de COVID-19 et fait partie intégrante de tout plan de relance à long terme. Les États membres de l'UE se félicitent que les conventions n^{os} 155 et 187 aient été reconnues en tant que conventions fondamentales, car elles décrivent, de manière complémentaire, les droits fondamentaux à la sécurité et à la santé au travail, tant au niveau national qu'au niveau du lieu de travail. En ce qui concerne le cinquième paragraphe du préambule sur les responsabilités partagées, elle se félicite qu'un langage consensuel ait pu être trouvé et relève l'importance du dialogue social pour garantir et renforcer la sécurité et la santé au travail. L'oratrice conclut en remerciant le président pour sa direction efficace des débats, les deux vice-présidentes et les membres gouvernementaux pour la volonté de compromis dont ils ont fait montre, le Bureau pour ses analyses approfondies et les éclaircissements qu'il a apportés, ainsi que les interprètes pour leur travail.
- 289.** La membre gouvernementale de l'Indonésie soutient fermement l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le consensus qui a été trouvé montre que le multilatéralisme demeure un mécanisme essentiel pour promouvoir la justice mondiale. Elle constate que, lorsque les femmes dirigeantes restent unies, elles obtiennent des résultats productifs et efficaces.
- 290.** La membre gouvernementale du Canada remercie le président, les vice-présidentes, le Bureau et tous les participants pour leur dévouement et leur engagement qui ont permis aux discussions d'aboutir. Son pays s'est engagé à rendre les lieux de travail plus sûrs, équitables et salubres. Elle indique que le Canada a été fier de présider la Commission de la Déclaration de principes de la Conférence en 1998 et honoré d'avoir participé aux discussions de la Commission des affaires générales sur l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Elle souligne qu'il est nécessaire de réaffirmer et de renforcer l'engagement en faveur de lieux de travail sûrs et salubres en protégeant mieux la santé physique et mentale des travailleurs. Le principe fondamental relatif à la sécurité et à la santé au travail et les quatre autres principes et droits fondamentaux au travail sont universels et s'appliquent à chacun.
- 291.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, remercie le président pour son habileté à diriger les discussions. Il remercie le Bureau pour les analyses approfondies qu'il a fournies, les membres gouvernementaux pour leur collaboration et les interprètes pour leur travail. Il salue également la sagesse et l'esprit de collaboration des vice-présidentes. Il conclut en déclarant qu'il appartient désormais aux participants de relever le défi consistant à veiller à la réalisation du cinquième principe fondamental relatif à la sécurité et à la santé au travail en le transposant dans la pratique, la législation et les systèmes nationaux.
- 292.** La membre gouvernementale du Mexique note que le projet de résolution tel qu'il a été adopté représente un accord historique et adresse ses remerciements au président pour sa conduite efficace des débats, ainsi que sa patience et son engagement. Elle remercie les vice-présidentes pour le dévouement et l'enthousiasme dont elles ont fait preuve, et fait

observer qu'elle soutient la présence de femmes à des postes de direction. Elle remercie le Bureau, les interprètes et les techniciens pour leur travail remarquable. Elle salue le travail des membres de la commission et rend hommage à l'OIT pour l'étape historique qu'elle vient de franchir, estimant que l'avancée réalisée va avoir un impact réel sur la vie et les besoins des travailleurs du monde entier.

- 293.** La membre gouvernementale des États-Unis remercie le président, les partenaires sociaux, les membres gouvernementaux et le Bureau. Elle estime que l'adoption du projet de résolution qui doit être soumis à la Conférence internationale du Travail est un événement d'une grande importance.
- 294.** Le membre gouvernemental de l'Argentine déclare que l'adoption du projet de résolution en vue de le soumettre à la Conférence internationale du Travail est un moment historique marquant la reconnaissance de droits fondamentaux au travail. La désignation des conventions nos 155 et 187 en tant que conventions fondamentales et leur mise en œuvre donneront lieu à des politiques au service des individus. Il remercie le Bureau, le président, les vice-présidentes, les autres membres gouvernementaux, les interprètes et les techniciens pour leur travail, qui a permis à la commission de réaliser cette avancée historique.
- 295.** Dans ses observations finales, la représentante du Secrétaire général déclare que la commission a écrit une page d'histoire. Elle replace l'adoption du projet de résolution qui va être soumis à la Conférence internationale du Travail dans une perspective historique en rappelant que la création de l'OIT, en 1919, a introduit le multilatéralisme dans le domaine de la protection du travail et de la réglementation du monde du travail. L'OIT a tenu ses promesses. La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) répondait à un nouvel ordre international après la seconde guerre mondiale. La mondialisation était la toile de fond du Sommet mondial pour le développement social qui s'est tenu à Copenhague en 1995. C'est à cette occasion que l'importance des droits fondamentaux au travail a été soulignée et qu'a été lancé le processus qui a abouti à l'adoption de la Déclaration de 1998. Il s'agit d'une déclaration politique solennelle par laquelle la plus haute instance de l'OIT affirme que les principes et droits fondamentaux au travail sont universels et s'appliquent à tous les travailleurs et employeurs, et, par là, à tous les États du monde.
- 296.** La représentante du Secrétaire général cite le paragraphe 2 de la Déclaration de 1998 qui dispose que:
- [...] l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, 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 [...]
- 297.** Vingt-quatre ans après l'adoption de la Déclaration de 1998, la commission a joué un rôle décisif dans l'ajout d'un milieu de travail sûr et salubre aux principes et droits fondamentaux au travail et des conventions nos 155 et 187 à la catégorie des conventions fondamentales, affirmant ainsi une nouvelle fois la détermination des mandants de l'OIT à renforcer l'application universelle de ces conventions.
- 298.** L'oratrice déclare qu'assurer la sécurité et la santé au travail est une condition préalable à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT et que la discussion se poursuivra à la 346^e session du Conseil d'administration qui se tiendra en novembre 2022.
- 299.** La représentante du Secrétaire général remercie le président, la vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse pour leur dévouement, leurs compétences et leur volonté

d'aboutir. Adressant également ses remerciements au Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, au secrétariat de la commission et aux participants en ligne, elle souligne que les travaux de la commission auront des retombées concrètes sur la vie de millions de travailleurs.

- 300.** Dans ses remarques finales, le président rappelle que la commission vient de conclure l'une des discussions de l'OIT les plus importantes de ces dernières années. L'esprit de collaboration des participants et leur détermination sans faille à trouver un consensus ont rendu possible l'adoption d'un projet de résolution qui sera soumis à la Conférence internationale du Travail en vue d'élever la sécurité et la santé au travail au rang de droit fondamental. Il remercie la vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse pour le rôle moteur qu'elles ont joué, les membres gouvernementaux pour leur attitude proactive et constructive dans les débats et le secrétariat de la commission pour son soutien.
- 301.** Le président souligne que le tripartisme et le dialogue social sont des valeurs fondamentales de l'OIT et déclare que le défi qui reste à relever consiste à poursuivre le processus entamé il y a vingt-quatre ans avec un état d'esprit inchangé.
- 302.** Le président lève la séance.



► Compte rendu des travaux

1E

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 7 juillet 2022

Séance plénière

Rapports de la Commission des affaires générales

Table des matières

	Page
Présentation du deuxième rapport de la Commission des affaires générales dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission.....	3
Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT: Adoption	25

Vendredi 10 juin 2022, 14 h 30

Président: M. bin Samikh Al Marri,

Vice-président gouvernemental de la Conférence

Présentation du deuxième rapport de la Commission des affaires générales dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission

Le Président

(original arabe)

J'ai le grand plaisir de déclarer ouverte la dixième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous allons nous pencher sur le deuxième rapport de la Commission des affaires générales, qui figure dans le *Compte rendu des travaux, n° 1C*. Ce document contient une proposition de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le résumé des débats de la commission sur cette question fait l'objet du *Compte rendu des travaux, n° 1D*.

J'ai le plaisir de rappeler que le bureau de la commission, dont tous les membres sont présents aujourd'hui dans la salle, est composé comme suit: M. Eheth (Cameroun), président, M^{me} Hornung-Draus (Allemagne), vice-présidente employeuse, et M^{me} Passchier (Pays-Bas), vice-présidente travailleuse. Le rapporteur de la commission est M. Kuje (Nigéria).

Je vais tout d'abord donner la parole à M. Kuje, afin qu'il puisse nous présenter le deuxième rapport de la commission. Les membres du bureau prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Kuje

Rapporteur de la Commission des affaires générales

(original anglais)

C'est un honneur pour moi, en tant que membre de la délégation menée par le représentant du gouvernement de la République fédérale du Nigéria, de rendre compte devant la Conférence des travaux accomplis et des résultats obtenus par la Commission des affaires générales, qui a été chargée par la Conférence d'examiner la question de l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

La commission s'est acquittée de son mandat en examinant et en approuvant un projet de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, projet dont la Conférence est maintenant saisie en vue de son adoption. Elle a obtenu ce résultat remarquable par consensus, à l'issue de cinq jours de débats intenses et constructifs.

Une fois que la résolution aura été adoptée par la Conférence, le principe constitutionnel relatif à la sécurité et à la santé au travail deviendra le cinquième principe et droit fondamental consacré par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Les cinq principes et droits fondamentaux au travail seront alors les suivants: i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; iii) l'abolition effective du travail des enfants; iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; v) un milieu de travail sûr et salubre.

Depuis l'adoption de la Constitution de l'OIT en 1919, la question de la protection de la vie et de la santé des travailleurs occupe une place centrale dans l'action de l'Organisation.

La décision que la Conférence s'apprête à prendre aujourd'hui illustre le solide consensus tripartite qui s'est dégagé parmi ses membres au sujet de l'importance primordiale que revêt la protection de la vie et de la santé des travailleurs de par le monde et dans tous les secteurs de l'économie.

Si elle décide d'adopter le projet de résolution, la Conférence confèrera à l'objectif constitutionnel de la protection des travailleurs contre les maladies et les accidents une signification et une résonance d'une grande actualité. Elle mettra l'OIT et ses Membres encore mieux à même d'agir à l'avenir avec une énergie et une efficacité renouvelées pour atteindre cet objectif. Il en va de la vie, de la santé et du bien-être de millions de travailleurs dans le monde entier. Ensemble, nous avons relevé ce défi.

En ce qui concerne plus particulièrement l'aboutissement des travaux de la Commission des affaires générales, le succès enregistré est largement imputable aux activités préparatoires menées en amont de la Conférence au titre de la question correspondante à l'ordre du jour. Il est le fruit d'efforts coordonnés déployés par la Conférence, le Conseil d'administration et le Bureau dans l'exercice de leurs responsabilités constitutionnelles respectives.

Il convient de rappeler que le Conseil d'administration avait décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, moyennant une modification du paragraphe 2 de la Déclaration de 1998. En outre, il avait prié le Directeur général d'élaborer un projet de résolution destiné à être examiné par la Conférence et d'organiser des consultations pour faciliter ses travaux.

Grâce aux discussions tenues au sein du Conseil d'administration et aux consultations informelles organisées avant la Conférence, une grande partie du projet de résolution et de son annexe avait déjà fait l'objet d'un large consensus tripartite, de sorte que, à l'ouverture de la 110^e session de la Conférence, il ne restait plus que quatre questions de fond à régler, à savoir: i) le libellé d'un paragraphe du préambule traitant des rôles respectifs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs; ii) la formulation exacte du nouveau principe fondamental; iii) la sélection du ou des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail devant être considérés comme fondamentaux; iv) la portée de la clause de sauvegarde concernant les effets que le projet de résolution serait susceptible d'avoir sur les accords commerciaux existants.

Nous avons donc eu la chance d'entamer nos travaux dans un contexte favorable.

En outre, nous avons eu le privilège de voir M. Salomon Eheth, ambassadeur du Cameroun, élu aux fonctions de président de notre commission. Sa sagesse et sa recherche patiente du consensus ont été le fil conducteur de nos travaux.

Nous avons également eu le privilège d'avoir comme vice-présidentes M^{me} Renate Hornung-Draus, pour les employeurs, et M^{me} Catelene Passchier, pour les travailleurs. La maîtrise dont elles ont fait preuve en matière de négociations tripartites et de prise de décisions a joué un rôle décisif dans l'achèvement de nos travaux.

Nous avons bénéficié de plus du soutien efficace de tous les membres du secrétariat, placés sous la houlette de M^{me} Martha Newton, représentante du Secrétaire général. Ces personnes ont travaillé sans relâche, nuit et jour, et étaient à pied d'œuvre aussi bien sur le devant de la scène qu'en coulisses.

Nous étions donc en d'excellentes mains pour être en mesure de mener nos travaux à bonne fin.

Les membres gouvernementaux, les membres employeurs et les membres travailleurs ont débattu dans un esprit d'ouverture et de respect mutuel tout au long des séances.

En tout, 20 amendements ont été soumis, ce qui témoigne du sérieux avec lequel les travaux préparatoires ont été menés. En seulement sept séances, la commission est parvenue à mettre la dernière main au texte de la résolution et à s'entendre sur toutes les questions restées en suspens.

Je tiens à appeler votre attention sur deux traits saillants des débats, qui revêtent une importance particulière.

Premièrement, s'agissant de la formulation du nouveau principe et droit fondamental au travail, un consensus s'est assez rapidement dégagé au sujet de l'expression «un milieu de travail sûr et salubre». En conséquence, le nouveau paragraphe 2 e) qui a été inséré dans la Déclaration de 1998 est libellé en termes simples et de vaste portée.

Deuxièmement, c'est sans doute la question de la sélection des deux nouvelles conventions fondamentales, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui a constitué l'objet principal des délibérations de la commission. Des opinions et préférences diverses ont été exprimées, toujours avec conviction et avec des arguments solides à l'appui mais, en fin de compte, le dialogue et le souci du compromis ont permis de parvenir à une solution acceptable par tous.

Comme cela s'est déjà produit si souvent par le passé, les travaux de cette commission ont été l'expression du tripartisme et du dialogue social dans ce que ceux-ci ont de meilleur. Je me sens à la fois fier et honoré d'avoir pu participer à cette grande œuvre commune tendant à ce qu'un milieu de travail sûr et salubre soit considéré comme un principe et droit fondamental au travail.

Puisse cette résolution historique – une fois adoptée par la Conférence – réellement apporter tous les bienfaits qu'elle promet à des millions de travailleurs dans le monde, aujourd'hui et dans les années à venir.

M^{me} Hornung-Draus

Vice-présidente employeuse de la Commission des affaires générales

(original anglais)

La tâche que nous avons accomplie à la présente session de la Conférence internationale du Travail est historique. L'ajout de la sécurité et de la santé au travail en tant que cinquième pilier de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 est une décision capitale. La Déclaration de 1998 est l'un des instruments centraux de cette

Organisation et elle a une portée profonde non seulement au sein de l'OIT mais aussi bien au-delà.

En consacrant solennellement le principe constitutionnel existant concernant le droit à un milieu de travail sûr et salubre pour en faire le cinquième pilier de la Déclaration de 1998, l'ensemble des Membres de l'OIT réaffirment qu'ils doivent intensifier leurs activités visant à réaliser ce principe. Toutefois, la Déclaration de 1998 est aussi fréquemment mentionnée dans les accords commerciaux et d'investissement, les accords-cadres internationaux entre la direction des entreprises, les fédérations syndicales internationales et les travailleurs et, bien sûr, dans les déclarations des entreprises concernant leur politique. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme y font directement référence. Ainsi, l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail parmi les principes et droits fondamentaux au travail va soulever le problème de sa prise en compte dans ce contexte également, et nous, employeurs, y sommes résolument favorables.

De fait, comme les statistiques publiques en attestent, les employeurs investissent chaque année des milliards de dollars dans la sécurité et la santé au travail de leurs employés. Pourtant les discussions au sein de la Commission des affaires générales et aux cours des réunions préparatoires n'ont pas toujours été faciles. Cela ne tient pas à ce que nous ne sommes pas tous également convaincus de l'importance de la sécurité et de la santé au travail, mais plutôt au fait que nous défendons parfois des approches différentes et que la mise en œuvre concrète d'un principe fondamental tel que celui-là ne va pas sans soulever de difficultés.

Il a été particulièrement difficile de s'accorder sur la question de savoir quelle convention devait être désignée comme convention fondamentale. Les employeurs ne sont pas convaincus du caractère fondamental de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, mais ils ont finalement décidé de se rallier à la majorité afin de permettre l'adoption d'une décision par consensus, de sorte que cette Conférence puisse affirmer d'une seule voix l'importance de la sécurité et de la santé au travail.

Ce sont d'efforts fermes et résolus dont nous avons besoin maintenant pour donner effet au principe et droit fondamental de la sécurité et de la santé au travail. L'esprit de la Déclaration de 1998 est d'établir les besoins spécifiques des États Membres et de s'employer ensemble à trouver des solutions. Le Bureau doit être en mesure de répondre à leurs demandes d'assistance technique. La capacité du Bureau à assister les mandants dans la réalisation de ce nouveau principe et droit fondamental revêt une importance cruciale. Faute de quoi l'impact de la Déclaration de 1998 et de l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans cet instrument sera limité.

Si les sessions de la Conférence représentent pour nous tous une période de travail très intense, les personnes qui supportent la charge de travail la plus lourde sont nos collègues du Bureau, qui se sont employés nuit et jour à faciliter nos discussions. Je tiens à adresser toute ma gratitude à M^{mes} Martha Newton et Lisa Wong, ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe, pour l'excellent travail accompli pendant la session, de même que pour la qualité remarquable du travail préparatoire qui l'a précédée. Leur engagement sans faille a été une pierre angulaire du succès des travaux de la Commission des affaires générales et je souhaite les en remercier au nom du groupe des employeurs tout entier. Je tiens également à remercier le président, M. l'Ambassadeur Salomon Eheth, pour son attachement à trouver un consensus entre toutes les parties en dirigeant les débats de façon très harmonieuse et impartiale sans jamais se départir de son amabilité ni de son élégance. J'aimerais également adresser mes remerciements à M^{me} Catelene Passchier, vice-présidente travailleuse de la commission, pour sa recherche de positions consensuelles et son engagement inlassable en faveur de la question

dont nous étions saisis. Enfin, je voudrais naturellement remercier aussi l'ensemble des gouvernements pour leur participation très active aux discussions et leur appui.

Il est dit dans le texte de la résolution proposée que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis, ainsi que par le dialogue social et la coopération. Soyez assurés que les employeurs sont fermement déterminés à se montrer à la hauteur de ces attentes et à œuvrer sans relâche avec les travailleurs et les gouvernements en vue de contribuer à réaliser le droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail

M^{me} Passchier

Vice-présidente travailleuse de la Commission des affaires générales
(original anglais)

Chaque année, trois millions de personnes meurent au travail, ou des suites d'accidents et de maladies liés au travail. Elles perdent la vie en s'efforçant de la gagner et ne retourneront plus jamais dans leur foyer auprès des leurs. Chacun de ces décès est une tragédie humaine et une honte. Alors, qu'il me soit permis ici de rendre hommage aux familles de ces victimes, aux communautés auxquelles elles appartiennent, à leurs amis et à leurs collègues pour qui le non-respect du droit fondamental à la sécurité et la santé au travail (SST) prend une dimension profondément personnelle. Pour ces personnes et pour nous, en tant que groupe des travailleurs, l'instant est solennel.

Le nombre des personnes accidentées ou malades du fait de leur travail va bien au-delà de ces trois millions de victimes. La plupart de ces maladies ou accidents pourraient être évités si l'on prenait les mesures voulues. Il faut que nous parvenions à réduire le nombre effrayant de décès, de maladies et de blessures résultant du travail. À travers la décision que nous prenons aujourd'hui, nous affirmons résolument que nous pouvons, et que nous devons, faire davantage et mieux pour protéger la vie et la sécurité des travailleurs.

Alors que nous sommes sur le point d'adopter la résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, je tiens avant tout à remercier la Directrice générale adjointe, M^{me} Martha Newton, et son équipe du Bureau de leur importante contribution à ce résultat. Je tiens aussi à saluer l'habileté avec laquelle le président de la Commission des affaires générales, M. Salomon Eheth, a conduit nos travaux et la sagesse qui le caractérise, comme son prénom le laissait du reste présager. Enfin, je souhaite saluer l'immense détermination manifestée par les groupes gouvernementaux et les gouvernements, et la volonté de trouver un terrain d'entente dont les employeurs ont fait preuve sous la conduite de M^{me} Renate Hornung-Draus. J'adresse en outre des remerciements particuliers au groupe des travailleurs et à ma propre équipe pour la contribution concrète qu'ils ont apportée à un résultat dont nous pouvons tous être fiers. Permettez-moi enfin de remercier tous les travailleurs qui ont milité en ce sens à travers le monde, tous les employeurs qui se sont associés à leurs efforts et l'ensemble des experts, professionnels et praticiens de la SST qui nous ont enjoint d'agir. La résolution que nous adoptons aujourd'hui est le fruit d'un véritable effort à l'échelle mondiale que nous n'aurions pu accomplir sans eux.

S'il est vrai qu'elle fera date, cette décision n'est pourtant que le point de départ d'un programme de travail beaucoup plus important pour l'OIT, et d'autres, dont l'objectif sera de lui donner corps.

J'ai dit la semaine dernière, lorsque j'ai félicité mon homologue employeuse pour les conclusions consensuelles auxquelles nous étions parvenus, que le succès de nos négociations démontrait la valeur ajoutée de la présence de femmes à des fonctions de responsabilité. Il n'en demeure pas moins, ajouterais-je aujourd'hui, qu'il est indispensable que nous portions une attention bien plus grande à la situation des femmes dans le milieu de travail. En matière de risques graves de SST, elles ne sont souvent pas prises en considération. Il suffit de se pencher sur le secteur du soin et sur l'incidence de la pandémie pour voir l'ampleur du défi à relever pour assurer une meilleure protection à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. De surcroît, nous devons garder à l'esprit que, outre les deux conventions que nous nous apprêtons à inscrire parmi les conventions fondamentales, un corpus considérable de normes relatives à la SST a été constitué depuis un siècle. Il s'agit de normes générales, mais aussi sectorielles – on pensera notamment aux normes relatives aux mines et à la construction –, ou encore de normes qui portent sur des risques spécifiques – comme ceux liés aux produits chimiques, à la pollution de l'air et aux pesticides – qui exigent un regain d'attention.

En outre, nous devons veiller à nous appuyer sur la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, pour protéger la vie de chacun au travail, indépendamment de considérations de genre, de race et d'âge et du fait que les travailleuses ou travailleurs exercent leur activité dans l'économie formelle ou informelle.

Le groupe des travailleurs se félicite tout particulièrement que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ait été reconnue en tant que convention fondamentale, et avec elle la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. En effet, le droit des travailleurs d'être informés des risques et des dangers auxquels les expose leur milieu de travail, de prendre part aux décisions concernant celui-ci par l'intermédiaire de représentants et de comités chargés des questions de sécurité au travail et de refuser un travail qui met leur vie et leur santé en péril est littéralement d'une importance vitale.

Nous nous félicitons aussi de la terminologie qui a été retenue, qui a une large portée et consiste à garantir «un milieu de travail sûr et salubre». La convention n° 155 est particulièrement claire quant aux responsabilités des gouvernements et aux devoirs des employeurs, de même qu'à la nécessité d'obtenir l'adhésion des travailleurs et de les associer aux décisions qui les concernent pour s'acquitter de ces obligations. Cette convention et la convention n° 187, qui sont complémentaires, constituent désormais la norme au regard de laquelle les performances des pays seront évaluées, que ceux-ci aient ou non ratifié ces instruments.

Dans bien des cas, les négociations commerciales, les investissements des institutions financières mondiales, les dispositifs de crédit et le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement mondiales ont une influence, qui n'est pas toujours positive, sur les performances nationales. Il n'est donc guère surprenant que nous ayons eu des discussions animées au sujet d'une clause destinée à préciser les effets éventuels de notre décision sur les accords commerciaux et d'investissement existant. Le groupe des travailleurs a souscrit à l'idée de confirmer expressément – conformément au droit international – que notre résolution n'aurait aucune conséquence involontaire sur les droits et obligations découlant de ces accords. Nous n'en appelons pas moins les États Membres à accorder la plus grande priorité à la révision de leurs accords commerciaux et d'investissement pour y intégrer le droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre. Nous entendons aussi voir ce cinquième droit fondamental prendre la place qui lui revient dans la législation relative à l'obligation de

diligence raisonnable concernant les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que dans les futurs accords commerciaux et d'investissement.

L'OIT doit maintenant redoubler d'efforts, comme il nous appartient également de le faire à nous syndicats, pour que les conventions fondamentales soient ratifiées et appliquées par un nombre croissant d'États Membres. Les pays du G7 devraient donner l'exemple à cet égard. Nous comptons aussi que l'OIT coordonne l'action mondiale sur la SST auprès des institutions internationales telles que l'Organisation mondiale de la santé et l'Organisation mondiale du commerce, ainsi qu'auprès des institutions financières internationales et de groupes tels que le G7 et le G20. Il faudra encore davantage de détermination, une visibilité renforcée et des moyens accrus pour que l'OIT et ses partenaires soient en mesure de donner corps à la décision que nous prenons aujourd'hui.

Nombre des questions relevant de la SST vont également exiger des gouvernements qu'ils prennent des mesures en ce qui concerne le congé maladie et, de façon plus générale, la protection sociale, de même que la fourniture de services de médecine du travail, indispensables pour protéger les travailleurs contre les maladies professionnelles, lutter contre les absences pour maladie et réduire le coût de l'État-providence en investissant dans la prévention. Ces services peuvent être dispensés sur le lieu de travail, mais ils peuvent également être intégrés aux systèmes de santé publique. Les arguments avancés par les syndicats, mais aussi par les professionnels de la SST quant à l'importance de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, pourraient, s'ils étaient dûment pris en considération, être profitables non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements. Cela montre bien que la SST ne se limite pas, loin s'en faut, à deux conventions fondamentales, et qu'il importe que l'OIT ne perde pas de vue ce point dans la suite qu'elle donnera à la décision que nous prenons aujourd'hui.

Si l'on s'était soucié plus tôt de la santé au travail et qu'on lui avait fait une place plus large dans le cadre de la santé publique, ou s'il y avait eu une convention sur les risques biologiques lorsque la pandémie de COVID-19 est apparue, des dizaines de milliers de travailleurs auraient peut-être pu être sauvés, des millions d'emplois épargnés et les confinements auraient sans doute été moins longs et moins draconiens, ce qui aurait permis d'éviter des atteintes à la santé mentale, causé moins de pauvreté et donné lieu à moins de violences domestiques.

La décision que nous prenons aujourd'hui pourrait être décisive dans les pays où le taux de décès et d'accidents sur le lieu de travail reste élevé – comme c'est le cas au Bangladesh et en Inde où de nombreux travailleurs perdent la vie ou sont blessés dans les incendies ravageant régulièrement des usines de textile, ou encore en Chine, au Pakistan, en Türkiye et dernièrement en Colombie, où les décès sont nombreux dans les mines, pour ne citer que quelques exemples. Elle pourrait contribuer à l'instauration de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement dans la confection, l'alimentation et l'agriculture ou encore l'électronique, autant de secteurs dans lesquels la sécurité et la santé des travailleurs sont un problème majeur, qui n'est d'ailleurs pas sans conséquence pour les entreprises.

Des inspections rigoureuses, des obligations clairement établies par la législation et la consultation des travailleurs et de leurs représentants constituent le meilleur moyen de rendre les lieux de travail sûrs et salubres, de limiter les arrêts de travail et les absences pour maladie, mais aussi de réduire les coûts pesant sur les systèmes de santé et *in fine* les contribuables. Le groupe des travailleurs est fier du partenariat social qui prévaut à l'OIT, et fier de l'engagement pris collectivement aujourd'hui sur la base d'un véritable consensus tripartite de réaffirmer que

la SST compte parmi les droits humains. Il importe à présent que nous nous mettions tous à l'œuvre pour apporter des améliorations concrètes à la vie des travailleurs et de leurs proches.

Le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, a joué un rôle clé aux fonctions qu'il occupait lorsque la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée en 1998, et il voit aujourd'hui son mandat s'achever sur l'inclusion de la SST en tant que cinquième principe et droit fondamental au travail. Permettez-moi de dire que l'ensemble des mandants lui font là un beau «cadeau d'adieu». Il laisse à son successeur, M. Gilbert F. Houngbo, la lourde tâche de veiller à la mise en œuvre de ce cinquième principe fondamental et de faire de l'OIT son promoteur mondial. Et il va sans dire que nous avons de grandes attentes en la matière.

J'aimerais, si vous me le permettez, faire une dernière remarque. Durant les discussions, les employeurs nous ont rappelé à plusieurs reprises que nous n'étions pas en train de créer un nouveau droit fondamental, mais simplement de mettre en œuvre une obligation constitutionnelle fondée sur la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie. Aussi aimerais-je profiter de l'occasion qui m'est donnée pour rappeler à toutes les personnes ici présentes qu'il est un autre droit mentionné dans la Constitution auquel nous devons nous intéresser d'urgence, je veux parler du droit à un salaire assurant des conditions d'existence convenables.

Comme je l'ai dit lundi dernier lorsque je me suis exprimée au sujet du rapport du Directeur général sur *Les pays les moins avancés: Crise, transformation structurelle et avenir du travail*, les travailleurs ont avant tout besoin, en contrepartie de leur travail, de percevoir un salaire qui leur permette effectivement de subsister. Nous ne pouvons accepter, qu'après une longue journée de labeur, des millions de travailleurs – et ce, pas uniquement dans les pays les moins avancés – rentrent chez eux avec un salaire qui n'est pas suffisant pour leur permettre de se nourrir et d'avoir un toit, et a fortiori de nourrir et de loger leur famille. Le fait d'assurer aux parents un salaire de subsistance est aussi une mesure essentielle pour faire reculer le travail des enfants – qui augmente à nouveau pour la première fois depuis des décennies. J'aimerais ajouter aujourd'hui qu'il y a malheureusement une forte corrélation entre une rémunération faible et des conditions de travail précaires, d'une part, et un milieu de travail où la sécurité et la santé laissent à désirer, d'autre part.

Durant le mandat du prochain Directeur général, nous espérons donc voir l'ensemble des mandants s'atteler de concert à cette question, avec le concours du Bureau. Il importe de lui faire toute la place qu'elle mérite et, qui sait, un sixième droit fondamental pourrait peut-être voir le jour.

M. Eheth

Président de la Commission des affaires générales (original anglais)

J'ai l'honneur d'être devant vous aujourd'hui pour présider la Commission des affaires générales, à laquelle la Conférence a confié la tâche historique d'inclure un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, moyennant un amendement à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Mon prédécesseur canadien, M. Moher, qui a présidé les travaux de la commission chargée d'examiner le projet de déclaration en 1998, a eu la clairvoyance d'annoncer en plénière que l'adoption de la déclaration par la Conférence permettrait de réaffirmer les principes qui nous sont chers et aurait un retentissement dans le monde entier.

Quelque vingt-quatre ans plus tard, les paroles de M. Moher sonnent juste. Nous pouvons tous constater que les faits lui ont donné raison.

La tâche de notre commission était simple au regard des discussions qui se sont déroulées en 1998. Cependant, la dimension symbolique de la Déclaration de 1998, associée à l'autorité et à la portée qui sont aujourd'hui les siennes, sont autant de facteurs qui ont incité les mandants à élaborer le projet de résolution dont la Conférence est saisie pour adoption. Ils y ont travaillé avec minutie, avec une ardeur inébranlable et un sens aigu de leur responsabilité envers la réalisation des objectifs de notre Organisation.

Le rapporteur de la commission a relaté avec force détails les résultats de nos travaux. C'est pourquoi je me concentrerai sur les dimensions humaine et pratique du projet de résolution, lequel amende la Déclaration de 1998, et désigne désormais comme fondamentales la convention n° 155 et la convention n° 187.

La reconnaissance du nouveau principe et droit fondamental, à savoir un milieu de travail sûr et salubre, traduit l'importance que revêt la notion de sécurité et santé au travail pour garantir un travail décent, laquelle s'est imposée à nous tous de manière encore plus probante puisque chaque année les accidents du travail et les maladies professionnelles font des millions de victimes et que des centaines de millions de travailleurs souffrent de pathologies liées au travail.

(L'orateur poursuit en français.)

Depuis l'adoption de la Déclaration de 1998, le monde du travail a connu de profondes mutations. L'évolution rapide de la technologie, la numérisation, les nouvelles méthodes de travail et la menace permanente du changement climatique et de la dégradation de l'environnement ont tous eu un impact profond sur le monde du travail, présentant de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. La pandémie de COVID-19 a renforcé cette configuration dynamique, accentuant encore, s'il en était besoin, l'urgence de préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

Comme un membre gouvernemental de la commission l'a souligné, de manière fort à propos, la santé et la sécurité affectent directement la dignité et l'intégrité de tous les travailleurs et il est de la responsabilité de tous les mandants de l'OIT de faire de ces questions un élément fondamental de l'avenir et de la crédibilité de l'OIT et donc du monde du travail.

La Conférence sait bien que, outre la charge institutionnelle de la déclaration, ce texte a une dimension pratique cruciale. En effet, est inscrite dans la déclaration l'obligation de l'OIT à soutenir l'ensemble de ses Membres en offrant soit une coopération pour le développement en vue de la ratification et l'application des deux nouvelles conventions fondamentales, soit une assistance dans leurs efforts pour réaliser le nouveau principe et droit fondamental au travail lorsqu'ils ne sont pas en mesure de ratifier les conventions fondamentales.

Et les besoins des pays sont indéniables.

La réalisation d'un milieu de travail sûr et salubre est – au-delà d'un droit humain – aussi une question de prévention, de politique nationale ainsi que de dialogue social entre les autorités publiques compétentes, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. En un mot, plus que tout autre principe et droit fondamental, le cinquième principe requiert des institutions du travail solides tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Je terminerai en remerciant les deux vice-présidentes de la Commission des affaires générales, M^{me} Hornung-Draus et M^{me} Passchier. Je tiens ici à rendre hommage à leur maîtrise technique et institutionnelle du sujet et à la dextérité avec laquelle elles ont conduit le dialogue social au sein de notre commission. Elles m'ont véritablement impressionné.

Je remercie également les membres gouvernementaux de la commission qui se sont exprimés au nom de leurs groupes régionaux, ainsi que ceux qui ont représenté leur propre pays, pour leur engagement actif et leurs contributions constructives tout au long du processus.

Le succès des travaux de notre commission repose de manière primordiale sur l'attachement de l'ensemble des mandants tripartites de l'OIT envers les valeurs de notre Organisation, allié à leur expérience du monde du travail au quotidien.

Enfin, ma gratitude va à tous les membres du secrétariat pour leurs efforts inlassables sous la direction compétente de M^{me} Martha Newton, représentante du Secrétaire général, sans oublier les interprètes, les techniciens et les nombreux autres collègues «invisibles» dont les efforts nous ont permis de mener à bien nos discussions.

En adoptant la résolution sur l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT démontrera une fois de plus que le multilatéralisme n'est pas qu'une affaire de grands sentiments, de déclarations de principes mais qu'il est aussi fait de convictions profondes, d'actes concrets, mus par un sens du devoir au service de la justice sociale.

Le Président (original anglais)

Permettez-moi de remercier les membres du bureau ainsi que le rapporteur pour leurs déclarations. Je vais maintenant ouvrir le débat sur la résolution proposée.

M. Cisse Gouvernement (Sénégal), s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique

Conformément à son mandat en faveur de la justice sociale et du travail décent, l'OIT vient encore une fois de poser les bases d'un acte historique et fondateur avec la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe et droit fondamental au travail.

Le groupe de l'Afrique salue cette avancée significative, résultat d'un consensus entre les mandants tripartites, qui contribuera sans aucun doute à accroître la visibilité de l'OIT et à promouvoir la réalisation de l'Agenda du travail décent.

Le groupe de l'Afrique est d'autant plus fier de ce résultat que, dès le début des consultations sur cette question, il a porté, sans ambages, son choix sur la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, comme conventions fondamentales.

C'est donc le lieu pour se réjouir de la qualité et de la richesse de la documentation fournie par le Bureau qui a permis de dissiper les craintes exprimées par les mandants.

Nous saluons aussi la coopération fructueuse entre le groupe de l'Afrique et les gouvernements des autres régions pour harmoniser nos positions respectives sur les différents amendements à apporter à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, nous ne pouvons manquer de souligner la contribution inestimable des groupes des travailleurs et des employeurs dont les porte-parole, par leur esprit d'ouverture et de dépassement, ont transcendé les clivages et les divergences.

Pour conclure, le groupe de l'Afrique invite les États Membres à s'approprier la résolution adoptée et à tout mettre en œuvre pour élaborer des politiques cohérentes assorties de programmes d'action réalistes en matière de sécurité et de santé au travail.

En effet, la prévention des risques professionnels et la culture de la sécurité doivent être au centre de nos politiques sociales puisque, sans un milieu de travail sûr et salubre, le travail décent ne sera qu'une illusion.

M^{me} Durbin

Gouvernement (Australie), s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (original anglais)

Le groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) se félicite de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Le GASPAC remercie tant la Commission des affaires générales pour les travaux accomplis sur cette résolution d'importance que le Bureau pour son soutien tout au long du processus.

La sécurité et la santé au travail sont au cœur du mandat de l'OIT et leur intégration dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail leur offre la place qu'elles méritent.

Comme tel fut le cas pour les quatre principes et droits fondamentaux existants, le GASPAC espère que l'accession de la sécurité et de la santé au travail au rang des principes et droits fondamentaux incitera les mandants de l'OIT à porter leurs efforts sur l'amélioration des résultats en matière de sécurité et de santé au travail à travers le monde.

Le GASPAC salue l'incorporation de deux conventions au titre des conventions fondamentales; cette mesure permettra de mieux renseigner les parties prenantes et d'inscrire la sécurité et la santé au travail dans l'ADN de l'OIT et de son système de contrôle.

Les coûts humains et économiques résultant de pratiques et de milieux de travail présentant une dangerosité sont parfaitement inacceptables et se font profondément ressentir chaque jour dans le monde. Cette résolution capitale réaffirme notre volonté d'instaurer des lieux de travail sûrs et salubres pour les travailleurs comme pour les employeurs, en vue d'accroître la productivité et, surtout, de préserver la vie et le bien-être des personnes.

Le GASPAC salue l'adoption de cette résolution de grande portée, qui fera date dans l'histoire de l'OIT.

M^{me} Karvar

Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres

J'ai le très grand plaisir de prononcer cette déclaration au nom de l'Union européenne et de ses États membres. L'Islande et la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membres de l'Espace économique européen, ainsi que la Géorgie et l'Ukraine s'alignent sur la présente déclaration.

Au cours des dernières années, nous avons travaillé ensemble en vue de préparer ce moment historique consistant à inclure la sécurité et la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Grâce à nos efforts conjoints, à de longues discussions et à une volonté de compromis, nous sommes aujourd'hui prêts à adopter la résolution amendant la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail lors de la séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

La résolution que nous avons devant nous introduit un nouveau droit fondamental qui est clair et compréhensible par le public à l'échelle mondiale, et qui repose solidement sur les bases de deux nouvelles conventions fondamentales, lesquelles définissent clairement les droits fondamentaux liés à la sécurité et à la santé au travail.

Considérant que près de trois millions de personnes meurent chaque année de causes liées au travail et qu'il y a une perte significative de production due aux journées de travail manquées, reconnaître la sécurité et la santé au travail comme fondamentales pour le travail décent était plus qu'opportun en 2019, lors de l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Depuis lors, la pandémie de COVID-19 a encore plus souligné l'importance absolue de la sécurité et de la santé au travail pour le bien-être des travailleurs.

Pour l'UE et ses États membres, un milieu de travail sûr et salubre représente un élément essentiel d'une réponse centrée sur l'humain et devrait faire partie intégrante de tout plan de relance à long terme.

À cet égard, nous sommes très satisfaits de prendre aujourd'hui la décision de rendre fondamentales la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Comme l'UE et ses États membres l'ont indiqué, ces deux conventions prises conjointement décrivent de manière complémentaire les droits fondamentaux à la sécurité et à la santé au travail, tant au niveau national qu'au niveau du lieu de travail.

Nous sommes également reconnaissants que la terminologie choisie dans la résolution soit largement reconnue au niveau international, tant au niveau de l'OIT qu'au-delà, et qu'elle fasse écho au libellé utilisé dans les conventions qui seront bientôt fondamentales.

En ce qui concerne le paragraphe du préambule sur les responsabilités partagées, nous sommes heureux qu'un langage consensuel ait pu être trouvé et qu'il distingue les rôles et responsabilités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et relève l'importance du dialogue social pour garantir et renforcer la sécurité et la santé au travail.

Finalement, bien que nous ne considérions pas la clause de sauvegarde comme nécessaire, nous sommes heureux de soutenir la solution de compromis qui a été trouvée pour apaiser les inquiétudes en suspens concernant d'éventuelles conséquences involontaires sur les accords commerciaux et d'investissement.

Ces discussions importantes ont pu aboutir à un tel succès historique car elles ont été bien préparées, facilitées et accueillies avec une attitude constructive de tous les gouvernements et des partenaires sociaux. Au nom de l'UE et de ses États membres, permettez-nous de remercier tous les gouvernements et les partenaires sociaux pour l'attitude constructive et collégiale et pour l'excellente collaboration. Nous tenons à remercier tout particulièrement le groupe de l'Afrique pour son étroite collaboration dans cette commission. Nous adressons aussi nos remerciements au Bureau, qui a, au cours de ces dernières années, continuellement et inlassablement soutenu nos discussions par des analyses approfondies et des clarifications exhaustives.

Ensemble, nous avons franchi une étape importante vers un milieu de travail plus sûr et plus salubre et vers la dignité au travail, pour toutes et tous, en déclarant sans l'ombre d'un doute que la sécurité et la santé au travail ne sont pas un luxe, mais un droit fondamental pour les travailleurs. Si nous nous réjouissons de cette étape importante, l'heure n'est pas non plus à l'autosatisfaction. Nous devons unir et redoubler nos efforts afin qu'un milieu de travail sûr et salubre devienne une réalité pour tous les travailleurs.

M^{me} Barbou des Places

**Gouvernement (Suède), s'exprimant au nom des pays nordiques
(original anglais)**

Je m'exprime au nom des gouvernements nordiques du Danemark, de la Finlande, de l'Islande, de la Norvège et de la Suède. Nous souscrivons aux termes de la déclaration de l'Union européenne et de ses États membres.

Lors de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en 1998, le délégué gouvernemental de la Suède envisageait de prononcer un discours bien préparé, qui inciterait à réfléchir. Or, comme il se faisait tard, le débat durant depuis plusieurs heures et la lassitude s'installant, il a pris la sage décision de renoncer à son discours et d'y substituer une citation de Nelson Mandela: «Finissons le chemin ensemble».

Nous avons fini le chemin ensemble au cours des deux dernières semaines et pendant les trois années qui ont suivi l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, laquelle avait pour dessein de rendre le monde du travail plus sûr. Nous sommes tous conscients du coût humain généré par les dysfonctionnements de l'environnement du travail. Près de trois millions de personnes meurent chaque année à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles; ces vies ne seront jamais remplacées. En outre, près de 400 millions de travailleurs par an sont victimes d'accidents du travail non mortels. Il s'agit d'un coût humain tout à fait inacceptable.

Nous savons tous que ces décès, blessures et maladies peuvent être évités. La récente pandémie, la mise au jour des cas de violence et de harcèlement au travail et des problèmes de santé mentale dont souffrent certains salariés montrent qu'il est temps d'accélérer le mouvement et d'inscrire la sécurité et la santé au travail au nombre des droits fondamentaux. Les fondateurs de l'OIT, qui avaient accordé une attention prioritaire à l'environnement de travail, avaient bien saisi l'importance du sujet, tout comme les délégués présents à la première session de la Conférence internationale du Travail qui, en 1919, s'étaient longuement penchés sur la question de la sécurité et de la santé au travail.

L'importance de cette notion a aussi été perçue par la Commission mondiale sur l'avenir du travail, dont le rapport intitulé *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* mentionne qu'«il est temps que la sécurité et la santé au travail soient reconnues comme un principe et un droit fondamental au travail». Nous devons avoir conscience de l'immense responsabilité que cette décision implique, à la fois pour le Bureau international du Travail et pour nous, mandants, qui nous engageons à accomplir un travail colossal.

Ce moment historique peut donner – et donnera, souhaitons-le – un nouvel élan à d'autres actions tripartites concrètes et utiles que l'OIT mène dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, à l'instar de la Coalition mondiale pour la sécurité et la santé au travail.

Les pays nordiques espèrent que l'adoption de cette résolution et l'inclusion effective d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT inciteront les gouvernements et les partenaires sociaux à relever le degré de priorité

assigné à la question de la sécurité et de la santé au travail. Nous espérons que cette résolution accélérera la ratification des conventions relatives à la santé et à la sécurité en général, et plus particulièrement celle des conventions désignées comme fondamentales. Nous espérons de surcroît qu'elle permettra de réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Nous espérons enfin que gouvernements, travailleurs et employeurs seront, grâce au dialogue social et à une action concertée, en mesure de réduire les pertes humaines au travail.

Il s'agit d'une décision historique. Nous tenons à remercier tous les mandants pour les discussions et délibérations qui nous ont conduits jusqu'ici. Un très grand merci au président de la commission, M. Salomon Eheth, et aux deux vice-présidentes, M^{mes} Renate Hornung-Draus et Catelene Passchier. Nos remerciements s'adressent en outre à nos collègues de tous les groupes gouvernementaux.

M. Nujoma

Ministre du Travail, des Relations professionnelles et de la Création d'emplois (Namibie)
(original anglais)

Je remercie le président de m'inviter à m'exprimer au nom du gouvernement de la République de Namibie, qui soutient la résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Je saisis l'occasion pour féliciter les membres tripartites de la Commission des affaires générales d'être parvenus à un consensus aux fins d'intégrer la notion de milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, et de déclarer que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, seront considérées comme étant des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998).

Le fait d'inclure l'obligation, pour tous les États Membres, de promouvoir un milieu de travail sûr et salubre comme relevant des principes et droits fondamentaux au travail tombe à point nommé pour la Namibie, qui, avec le concours du BIT, élabore actuellement un projet de loi sur la sécurité et la santé au travail et est en passe de ratifier les conventions n°s 155 et 187. La Namibie est pleinement résolue à concrétiser les principes et les droits énoncés dans ces conventions.

Nous appelons en outre l'attention de la Conférence sur le fait que le milieu de travail de la Namibie n'a pas été épargné par le COVID-19. La pandémie a eu de profondes répercussions sur le bien-être physique, mental et psychosocial des travailleurs namibiens, en particulier des professionnels de la santé. La Namibie est donc bien consciente de la nécessité d'instaurer un milieu de travail sûr et salubre pour tous les travailleurs, dans tous les secteurs, et se félicite de l'incorporation de cette notion dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, car cela favorisera la mise en conformité de sa réglementation nationale.

La Namibie applaudit à cette prouesse historique de l'OIT.

M. Dermagne

Vice-Premier Ministre, ministre de l'Économie et du Travail (Belgique)

Permettez-moi, Monsieur le Directeur général, de vous féliciter.

De vous féliciter parce qu'aujourd'hui, grâce à votre leadership, nous pouvons proclamer haut et fort la reconnaissance de la santé et la sécurité au titre des principes et droits fondamentaux. L'OIT écrit un acte clé dans son histoire.

Vous féliciter encore pour votre clairvoyance et votre détermination. C'est sous vos auspices que le rapport de la Commission sur l'avenir du travail invitait, en vue du centenaire de l'OIT, les mandants à atteindre cet objectif. Qui aurait cru que dans un aussi bref délai cela soit devenu réalité? Vous y êtes parvenu! Vous avez renforcé la légitimité de l'Organisation. Au nom de la Belgique, nous ne pouvons que vous remercier.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, qui sera désormais enrichie, fut adoptée durant le mandat de Michel Hansenne, un compatriote belge notoire, qui était alors Directeur général. La décision que nous prenons à présent s'inscrit dans la poursuite de l'engagement pris par la Belgique envers la mise en œuvre des normes de l'OIT.

Ce que nous adoptons aujourd'hui montre toute la pertinence et la valeur ajoutée de l'OIT dans les réponses qu'elle apporte aux défis et besoins du monde du travail.

À l'ouverture des travaux de cette Conférence, la Belgique a posé deux questions liées à l'environnement du monde du travail: Qu'il y a-t-il de plus fondamental que la santé et la sécurité au travail? Qu'il y a-t-il de plus fondamental que de ne pas mourir dans le cadre de son travail? Les conclusions que nous adoptons aujourd'hui y répondent. Rien n'est plus fondamental!

M^{me} Lee

Gouvernement (États-Unis d'Amérique)
(original anglais)

Les États-Unis saluent la reconnaissance par l'OIT du droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail. Cette reconnaissance aura d'immenses effets bénéfiques pour les millions de travailleurs dont les conditions de travail sont dangereuses ou insalubres. Elle représente un jalon important en réaffirmant que le droit des travailleurs à un lieu de travail sûr et salubre est un droit de l'homme, et en contribuant à garantir que les travailleurs qui font entendre leur voix ne risquent pas de perdre leur emploi. Elle va aussi mettre les syndicats, les organisations de la société civile et les institutions gouvernementales mieux à même d'assurer la sécurité et la santé au travail.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a établi un consensus international concernant l'existence d'un corpus de quatre catégories de droits fondamentaux au travail: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Du seul fait de son appartenance à l'OIT, chaque État Membre s'est engagé à respecter, promouvoir et réaliser l'ensemble de ces droits.

Ces droits fondamentaux incluent désormais le droit à un milieu de travail sûr et salubre. Comme nous le savons tous après avoir vécu une pandémie mondiale, le droit à un lieu de travail sûr est souvent une question de vie ou de mort. Les États-Unis se réjouissent d'apporter leur contribution à l'adoption de cette décision capitale. Nous sommes honorés de franchir à vos côtés cette étape vers un monde dans lequel chacun pourra travailler en toute sécurité et dans la dignité.

Nous tenons à exprimer notre gratitude à M. Guy Ryder, Directeur général du BIT, à M^{me} Martha Newton, Directrice générale adjointe, au président, aux autres membres gouvernementaux et aux partenaires sociaux pour les efforts sincères qu'ils ont déployés conjointement en vue de l'adoption de cette résolution importante.

M^{me} Thornton
Gouvernement (Canada)
(original anglais)

Je souhaite, au nom du gouvernement du Canada, exprimer ma profonde gratitude au président, aux vice-présidentes et à l'ensemble des participants à la Commission des affaires générales pour leur engagement et leur détermination à reconnaître à un milieu de travail sûr et salubre le caractère de principe et droit fondamental au travail. J'adresse aussi mes plus vifs remerciements au Bureau pour tout le travail préparatoire qu'il a accompli et pour son appui. Grâce à un dialogue tripartite et ouvert, nous avons pu nous acquitter de cette tâche historique.

Le Canada a joué un rôle actif en faveur de l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et fermement appuyé cet effort. À ses yeux, la prise de conscience de l'importance cruciale de la sécurité et de la santé au travail dans le monde du travail n'a que trop tardé et elle prend tout son sens dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Le Canada est fier d'avoir présidé la Commission de la Déclaration de principes à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue il y a vingt-quatre ans, au cours de laquelle la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son mécanisme de suivi approprié ont été discutés et adoptés.

C'est avec beaucoup d'honneur et d'humilité que nous avons une nouvelle fois participé aux discussions menées à la présente session de la Conférence internationale du Travail, discussions qui sont au cœur même du mandat de l'Organisation.

Le gouvernement du Canada croit fermement que chaque travailleur a droit à un lieu de travail sûr et salubre, et il s'emploie résolument à rendre les lieux de travail plus sûrs, plus équitables et plus salubres.

Grâce à l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, il est désormais possible de mieux protéger la santé physique et mentale des travailleurs en établissant clairement que ces droits, ainsi que les quatre autres catégories de droits, sont universels et s'appliquent à tous dans tous les États Membres de l'OIT.

Le gouvernement du Canada entend œuvrer aux côtés des travailleurs, des employeurs et de tous les partenaires concernés pour continuer de «respecter, promouvoir et réaliser» tous les principes et droits fondamentaux au travail.

M^{me} Corinto
Gouvernement (Italie)
(original anglais)

Le gouvernement de l'Italie s'associe à la déclaration faite au nom de l'Union européenne et de ses États membres. Avant toute autre chose, je tiens à saluer l'excellent travail accompli par le Directeur général, M. Guy Ryder, durant l'ensemble de son mandat. Je souhaiterais également adresser mes remerciements au Bureau, au président et aux vice-présidentes, aux délégués et à l'ensemble des membres tripartites de la Commission des affaires générales,

pour tout le travail fourni en vue de l'adoption de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, y compris la désignation de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, en tant que conventions fondamentales. L'Italie a toujours soutenu les efforts visant à atteindre ce résultat essentiel et historique, dont l'on peut être convaincu qu'il contribuera à créer un milieu de travail plus digne pour tous les travailleurs et tous les acteurs du monde du travail. Enfin, j'aimerais souligner que le maître-mot de la réalisation concrète et effective de la sécurité et de la santé dans le monde du travail est: «ensemble».

M. Alobaidly

Gouvernement (Qatar)

(original arabe)

Le gouvernement du Qatar tient à exprimer son adhésion à la déclaration faite au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique. Il est favorable à l'adoption de la résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le Qatar souhaite remercier les représentants des trois groupes de mandants – gouvernements, employeurs et travailleurs – pour les discussions constructives qui ont abouti à la présentation de cette résolution historique, ce jour, à la Conférence pour adoption. Il tient en outre à exprimer sa gratitude à tous les membres de la Commission des affaires générales pour les efforts inlassables qu'ils ont déployés en vue de concrétiser cet accord, ainsi qu'au Bureau pour son soutien constant à l'effet de faciliter ces discussions tripartites. Le fait de reconnaître la sécurité et la santé au travail en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT témoigne de l'importance que les groupes de mandants attachent à la promotion de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que de la détermination de l'Organisation à aider les États Membres à rendre les lieux de travail sûrs et salubres et à s'attaquer aux défis connexes. Le Qatar est convaincu qu'il est essentiel d'assurer un milieu de travail sûr et salubre pour parvenir au travail décent, qui profitera aux personnes comme à l'économie et contribuera à l'instauration d'une croissance économique durable et inclusive.

M. Recalde

Travailleur (Équateur)

(original espagnol)

Je tiens à remercier le président au nom du groupe des travailleurs équatoriens et de son délégué principal, M. Miguel Ángel García.

Nous nous félicitons des travaux menés par la commission et des efforts déployés par ses membres, ainsi que de l'esprit d'équipe qui prévaut au sein de l'Organisation internationale du Travail et de cette session de la Conférence, en vue de progresser vers la reconnaissance de la sécurité et la santé au travail comme un droit fondamental.

L'État équatorien et les travailleurs de l'Équateur ne cessent de lutter et de faire pression pour que tant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, que la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, fassent partie intégrante de la structure de la réglementation nationale et régionale.

Le bien-être des travailleurs, de même que le lien étroit qui doit exister entre la qualité de la production, les efforts fournis pendant la journée de travail et le respect des droits, dépendent essentiellement de la mise en place d'éléments techniques et de conditions de travail sûres à même de concrétiser le travail décent.

Nous nous réjouissons de cette volonté d'inclure ces instruments fondamentaux dans le corpus des droits essentiels, qui constitue l'un des piliers de l'Organisation depuis sa création, et des efforts déployés par l'Équateur et ses travailleurs pour inscrire ces conventions dans la législation et les cadres constitutionnel et juridique du pays. L'objectif est de garantir la protection et l'inclusion de tous les travailleurs dans un contexte mondial difficile qui touche parfois plus particulièrement des pays comme le nôtre, où l'on lutte encore pour obtenir l'équité et l'égalité des conditions nécessaires au plein exercice des droits des travailleurs.

M^{me} Mugo
Employeuse (Kenya)
(original anglais)

Je tiens à féliciter la Commission des affaires générales de l'excellent travail qu'elle a accompli en vue d'inclure le droit à un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, dont il constituera désormais le cinquième pilier. La sécurité et la santé au travail (SST) est une préoccupation majeure pour les employeurs. Nous considérons que l'instrument portant inclusion du nouveau principe et les moyens qui seront déployés pour donner corps à celui-ci ont un lien direct avec la capacité des salariés de s'acquitter de leur travail et l'amélioration des performances globales des entreprises. La SST profite à chacun d'entre nous. Elle permet de sauver des vies et contribue au bien-être des salariés. Se pose à présent la question de la mise en œuvre de cet instrument. C'est pourquoi nous demandons instamment à l'OIT de renforcer la coopération technique sur le terrain afin d'aider les mandants à donner corps à la santé et la sécurité au travail. Les employeurs sont résolus à œuvrer à la réalisation de cet objectif de concert avec les gouvernements et les syndicats. La contribution de chacun est en effet essentielle pour promouvoir les normes relatives à la SST. J'aimerais pour conclure remercier notre porte-parole, M^{me} Renate Hornung-Draus, de l'habileté qu'elle a montré dans les négociations, avec l'appui de nos collègues de l'Organisation internationale des employeurs et du Bureau des activités pour les employeurs. Enfin, j'adresse également mes remerciements à l'ensemble des intervenants pour la souplesse et la bonne volonté dont ils ont fait preuve qui nous ont permis de mener nos travaux à bonne fin et de nous accorder sur cet instrument. Ainsi nous avons pu trouver un consensus et élaborer un instrument dont nous pouvons tous être fiers.

M^{me} Pujadas
Travailleuse (Argentine)
(original espagnol)

Les travailleuses et les travailleurs des Amériques avaient deux grandes attentes en venant assister à la présente session de la Conférence: y être physiquement présents, ne fût-ce qu'en partie, et élever la sécurité et la santé au travail au rang de principe et droit fondamental.

Les consensus qui se sont dégagés à la présente session de la Conférence sont le fruit d'années de lutte, de discussions, de dialogue et de concertation.

Nous nous sommes dotés d'un nouveau principe et droit fondamental au travail; cette conquête est celle de tous, et tout particulièrement celle du mouvement syndical.

Les travailleuses et les travailleurs des Amériques ont œuvré sans relâche à la reconnaissance de la santé au travail en tant que droit humain fondamental, cause qui leur a toujours tenu à cœur.

La Plateforme de développement des Amériques et la Stratégie syndicale en matière de santé au travail dans les Amériques de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques ont fait de cet objectif une priorité.

Certaines catégories de travailleuses et de travailleurs demeurent vulnérables et sont particulièrement exposés à des risques de sécurité et de santé au travail; c'est le cas notamment des migrants, des travailleuses et travailleurs domestiques, et de celles et ceux qui travaillent dans l'économie informelle ou qui sont employés dans de nouvelles formes de travail.

Les travailleuses et travailleurs des Amériques demandent d'une seule voix à ce qu'une vision d'ensemble soit adoptée pour instaurer une culture de prévention des risques en matière de santé et de sécurité.

Chacun gagne à ce que les questions de sécurité et de santé au travail deviennent prioritaires.

Pour cela, il est indispensable de garantir un véritable dialogue social tripartite, la négociation collective, la liberté syndicale et le renforcement des services d'inspection du travail.

Aujourd'hui, approuver le projet de résolution relève du devoir moral.

Pour parvenir à une reprise centrée sur l'humain, les gouvernements doivent accorder une attention prioritaire aux politiques de sécurité et de santé au travail afin que la relance de l'emploi et de la production se fasse dans de bonnes conditions pour la santé et la sécurité.

La mise en œuvre des politiques de relance de l'emploi supposera de mettre l'accent sur la formation et l'éducation des travailleurs et des employeurs en matière de sécurité et de santé.

Pour que le redressement de la société s'accompagne de paix et de justice sociale, il est essentiel de garantir le dialogue social institutionnalisé, la négociation collective et la liberté syndicale, et de promouvoir des systèmes de protection universels.

Le moment que nous vivons peut être historique. Pour reprendre en substance les paroles de M. Guy Ryder, Directeur général du BIT, nous pensons tous que c'est réellement indispensable, car nous pourrions ainsi sauver des vies.

M. Beckett
Employeur (Canada)
(original anglais)

Je travaille dans le domaine de la santé et de la sécurité et, à ce titre, voilà trente ans au moins que j'aide des organisations à développer leur culture en la matière. J'ai eu, moi aussi, le privilège de participer à la genèse de l'amendement historique apporté à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. L'OIT a toujours fait une place de choix à la sécurité et la santé au travail grâce à la participation tripartite des partenaires sociaux. J'ai ainsi eu également l'honneur de participer en tant que porte-parole employeur à de nombreuses réunions sectorielles de l'Organisation visant à rédiger ou à actualiser divers documents sectoriels. Les recueils de directives pratiques pour les travailleurs portuaires et pour les secteurs de la foresterie, du textile et de la construction ont tous bénéficié du processus tripartite de l'OIT, et des entreprises du monde entier s'y réfèrent.

Une véritable culture de la sécurité et de la santé ne consiste pas uniquement à protéger les travailleurs. Bien sûr, une culture solide les protège, mais elle a aussi pour effet de contribuer à fortifier leur état d'esprit, accroître la productivité et augmenter la rentabilité des entreprises. Les employeurs ont toujours été résolument partisans de l'inclusion de la sécurité et la santé au travail parmi les droits fondamentaux. L'objectif visé en amendant la Déclaration de 1998 pour y inclure un milieu de travail sûr et salubre est d'élever cette question au rang qui lui revient, objectif auquel nous, employeurs, adhérons pleinement. Nous investissons en effet des milliards de dollars chaque année dans la santé et la sécurité au travail. Le groupe des employeurs a abordé chacun des aspects de la discussion en se demandant comment promouvoir au mieux ces principes dans une démarche rationnelle, réfléchie et efficace. Nous avons exprimé des préoccupations qui ont été prises en considération et je puis dire que je suis très fier du texte auquel nous sommes finalement parvenus et des différents éléments qui le composent.

La désignation de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, comme conventions fondamentales, la reconnaissance de ce que la responsabilité en matière de sécurité et de santé est partagée, l'inclusion d'une clause de sauvegarde et le choix du terme «milieu de travail» ont contribué à l'élaboration d'un document dont la formulation est satisfaisante et qui paraît solide. Cela étant, seul l'avenir nous permettra de juger de sa qualité.

Je ne doute pas que les États Membres tiendront compte de cette évolution et envisageront de ratifier les conventions n^{os} 187 et 155, s'ils ne l'ont déjà fait. J'espère cependant que, comme pour les autres droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration de 1998, il ne s'agira pas uniquement d'arriver à une ratification universelle des conventions, mais que l'on se souciera véritablement de développer une culture de la sécurité et de la santé sur tous les lieux de travail et dans tous les pays. Je tiens à adresser mes félicitations à l'ensemble des partenaires sociaux qui ont pris part à ce processus.

M. Guiro **Travailleur (Sénégal)**

Je tenais à prendre la parole à l'occasion de ce moment historique pour le monde du travail. La crise du COVID-19 a démontré brutalement et indéniablement l'importance de la sécurité et de la santé pour tous les travailleurs et travailleuses, sans exception. Des millions de travailleurs dans plusieurs secteurs, comme ceux de l'alimentation, des transports ou le secteur médical, ont risqué et continuent à risquer leur propre santé pour protéger la santé des autres et pour ne pas paralyser nos économies et sociétés.

C'est important de confirmer leurs droits, surtout dans mon pays, le Sénégal, et ma région africaine où il y a tellement de travailleurs et travailleuses qui manquent encore des protections nécessaires dans le secteur informel, mais aussi dans le secteur formel.

Je suis ravi de pouvoir confirmer que le gouvernement du Sénégal a déjà ratifié, par anticipation, les conventions les plus fondamentales en mars de l'année passée. Il s'agit bien de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, mais aussi de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, une convention complémentaire également très importante pour les travailleurs.

Je veux insister pour que cette confirmation de l'engagement politique se réplique dans d'autres pays sans délai. Il faut vraiment avoir maintenant l'ambition d'obtenir une ratification universelle de ces conventions fondamentales et éviter que quelques pays puissent réaliser une fausse concurrence, au détriment de la santé et du bien-être de leur main-d'œuvre.

Mais le vrai travail se fait sur le terrain, dans le cadre d'un partenariat social constructif et sincère. Les syndicats au Sénégal, en Afrique et partout dans le monde, sont prêts à s'engager pour apporter les protections nécessaires aux travailleurs et travailleuses dans tous les secteurs.

M. De Meester
Employeur (Belgique)
(original anglais)

Nous, employeurs, nous réjouissons de l'issue de la discussion concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Que les choses soient bien claires: nous avons toujours considéré la sécurité et la santé au travail (SST) comme fondamentales et jugé essentiel d'assurer un milieu de travail sûr et salubre. Nous devons simplement définir explicitement l'incidence et les effets précis qu'entraînerait la décision d'intégrer cet élément dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Cette décision atteste d'un engagement d'importance capitale pour tous les travailleurs quels que soient les lieux de travail, ainsi que pour moi à titre personnel.

J'ai participé à toutes les discussions sur la SST qui se sont tenues dans ces murs au cours des vingt dernières années. C'est un sujet qui me tient vraiment à cœur. Chaque jour que Dieu fait, 86 400 secondes de vie nous sont offertes, mais il suffit parfois d'une seule pour que nous ruinions notre santé en travaillant. Nous devons donc promouvoir à la fois une approche préventive et une culture de la sécurité, deux éléments essentiels pour parvenir à des améliorations durables en matière de sécurité et de santé au travail.

La garantie d'un milieu de travail sûr et salubre est un préalable à la productivité et à la durabilité des entreprises. Aucun travailleur ne pourra ni ne voudra donner le meilleur de lui-même dans un milieu de travail qui ne remplirait pas cette condition. Aucune entreprise ne sera en mesure de conjuguer prospérité et durabilité sur le long terme si elle n'assure pas un milieu de travail sûr et salubre. Aucun État Membre ne sera à même de tenir ses engagements en matière de travail décent, de bien-être, de prospérité et d'égalité pour tous s'il n'a pas mis en place un système national qui promeut une culture de la prévention pour tous. Nous pouvons et nous devons nous féliciter d'être parvenus à un consensus sur ce sujet si important – et nous exprimons notre gratitude à toutes les personnes qui ont facilité la discussion.

J'espère aussi sincèrement que l'OIT elle-même saura montrer la voie et adopter un comportement exemplaire pour ce qui est d'assurer un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre de ses activités et de ses réunions, même si cela devait signifier que nous ne pourrions plus utiliser les locaux du Palais des Nations et du BIT parce qu'ils ne répondent pas aux normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé. Encore une fois, il est essentiel de pratiquer soi-même ce que l'on préconise. Nous, membres du groupe des employeurs, entendons continuer de diffuser ce message et de former et appuyer nos membres afin de concrétiser l'idée d'un milieu de travail sûr et salubre pour tous. Je tiens à vous remercier tous d'avoir permis ce grand pas en avant.

M^{me} O'Neil
Travailleuse (Australie)
(original anglais)

C'est pour moi un honneur de prendre la parole aujourd'hui au nom des syndicats australiens. Le droit à un milieu de travail sûr et salubre est un droit fondamental, essentiel à la réalisation du travail décent. Nous n'avons que trop tardé à élever la santé et la sécurité au

rang de droit fondamental, et la présente décision intervient à un moment crucial pour les travailleurs dans le monde entier comme dans notre région.

Dans la région de l'Asie et du Pacifique, 1,1 million de travailleurs perdent la vie chaque année pour des raisons liées au travail. Des traumatismes liés au travail aux maladies professionnelles, les statistiques, aussi choquantes soient-elles, sous-estiment sans aucun doute les effets du travail sur la santé des travailleurs de la région. Celle-ci n'a que trop souvent soulevé l'indignation du monde entier en étant le théâtre d'accidents mortels de masse comme celui du Rana Plaza, au Bangladesh, qui a coûté la vie à 1 132 ouvriers de l'industrie textile au cours de la décennie passée. L'Australie ne connaît que trop bien les conséquences ravageuses des pratiques de travail dangereuses. Chaque année plus de 5 000 travailleurs décèdent au travail ou de maladies causées par leur travail.

Durant la majeure partie du siècle dernier, l'Australie a été l'un des plus gros consommateurs d'amiante du monde par habitant et l'incidence des maladies liées à cette substance continue d'augmenter. À l'échelle mondiale, plus de 200 000 morts lui sont imputables et elle est considérée comme étant la cause de plus d'un cancer professionnel sur deux. Il est impératif de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas exposés à cette substance mortelle. La décision d'aujourd'hui, de même que nos travaux de la semaine à venir qui consisteront à tenter de faire inscrire l'amiante chrysotile dans la convention sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international (Convention de Rotterdam), permettront de sauver des millions de vies dans les générations à venir.

Au moment où nous reconnaissons sur le plan mondial l'importance de la santé des travailleurs, il nous faut aussi veiller à élargir la manière dont nous entendons la santé et la sécurité, de sorte qu'au-delà de son volet physique cette notion englobe également notre santé psychique, ou mentale. Aujourd'hui les travailleurs demandent que le travail soit sain et sûr sur le plan psychologique. Nous avons ignoré les risques psychosociaux pendant trop longtemps. Parmi ces risques, auxquels les femmes et les filles sont exposées de manière disproportionnée, figurent non seulement la surcharge de travail mais aussi la violence sexiste et le harcèlement sexuel. Si nous voulons véritablement réaliser le travail sûr et décent, il faut que nous mettions l'accent sur la prévention et fassions en sorte que les lieux de travail soient exempts de tout risque et que notre santé mentale bénéficie de la même protection que notre santé physique.

L'inclusion de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, suppose que les gouvernements mettent en œuvre des politiques visant à faciliter la représentation des travailleurs, ainsi que la consultation de ceux-ci et de leurs syndicats sur les questions de santé et de sécurité. Il est crucial de coopérer avec les travailleurs et leurs syndicats pour identifier et éliminer les dangers au travail. La convention n° 155 consacre également le droit des travailleurs de se retirer d'une situation présentant un danger immédiat sans crainte de répercussions. Ce droit est essentiel car des millions de travailleurs sont quotidiennement placés face à un choix impossible entre, d'une part, leur santé et leur sécurité et, d'autre part, leur capacité à pourvoir à leur subsistance et à celle de leur famille. Les lieux de travail les plus sûrs sont ceux qui sont organisés et dont les travailleurs sont syndiqués.

Tout travailleur est en droit d'attendre d'être en sécurité au travail et sa famille de compter sur le fait qu'il rentrera sain et sauf à la maison à la fin de la journée. Pour atteindre cet objectif, il faut que sur chaque lieu de travail partout dans le monde nous fassions vivre la décision historique adoptée aujourd'hui.

M. Ahmed

Employeur (Bangladesh)

(original anglais)

La sécurité et la santé au travail (SST) n'est pas seulement un droit, c'est une nécessité fondamentale pour tous les individus travaillant dans une entreprise. Je félicite l'OIT et les partenaires sociaux d'avoir pris la décision de l'inscrire expressément parmi les principes et droits fondamentaux au travail. La reconnaissance de ce nouveau pilier n'est que le commencement d'un nouveau périple. Il faut que nous unissions tous nos forces dans un esprit de collaboration et de coopération et que nous établissions de nouveaux partenariats. Chaque partie prenante doit prendre l'initiative et assumer ses responsabilités. En tant que représentant des employeurs, je m'engage pleinement et résolument à œuvrer en faveur du renforcement de la SST à tous les niveaux.

Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT: Adoption

Le Président

(original anglais)

Nous allons à présent procéder à l'adoption de la résolution proposée concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, dont le texte figure dans le *Compte rendu des travaux*, n° 1C.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution proposée?

(La résolution est adoptée.)

Au nom de la Conférence, je tiens à exprimer notre sincère gratitude aux membres de la commission et du secrétariat et à les féliciter pour le résultat important qu'ils ont atteint, qui ouvre un nouveau chapitre de l'histoire et du mandat de notre Organisation. La Conférence dans son ensemble vous remercie de votre engagement et des efforts que vous avez déployés pour mener à bonne fin les travaux de la commission.

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)



► Compte rendu des travaux

1A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 3 juin 2022

Rapports de la Commission des affaires générales

Premier rapport

Table des matières

	Page
Élection du bureau de la commission et d'un rapporteur	3
Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)	3
Annexe. Amendements au code concernant les règles 1.4, 2.5, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 et 4.4 et aux annexes A2-I et A4-I de la MLC, 2006.....	5

Élection du bureau de la commission et d'un rapporteur

1. Conformément à l'article 37, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence, la commission a élu les membres de son bureau et un rapporteur, comme suit:

Président: S.E. M. l'Ambassadeur Salomon Ehet (membre gouvernemental, Cameroun)

Vice-présidente employeuse: M^{me} Renate Hornung-Draus (membre employeuse, Allemagne)

Vice-présidente travailleuse: M^{me} Catelene Passchier (membre travailleuse, Pays-Bas)

Rapporteur: M. Amos Hosea Kuje (membre gouvernemental, Nigéria)

2. Conformément à l'article 37, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, le bureau a approuvé le premier rapport de la commission qui lui a été soumis par le rapporteur.

Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)

3. Lors de la deuxième partie de sa quatrième réunion, tenue à Genève du 5 au 13 mai 2022, la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la MLC, 2006, a adopté, en application de l'article XV, paragraphe 4, de la MLC, 2006, huit amendements aux dispositions du code qui visent les règles ci-après:
 - règle 1.4 (Recrutement et placement);
 - règle 2.5 (Rapatriement);
 - règles 3.1 et 4.4 (Logement et loisirs)/(Accès à des installations de bien-être à terre);
 - règle 3.2 (Alimentation et service de table);
 - règle 4.1 (Soins médicaux à bord des navires et à terre);
 - règle 4.3 (Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents);
 - annexes A2-I et A4-I.
4. Le président de la Commission tripartite spéciale a communiqué les amendements adoptés par la commission au bureau du Conseil d'administration, qui les a transmis à son tour à la Conférence en vue de leur approbation. À sa séance d'ouverture, la Conférence a décidé de renvoyer les amendements à la Commission des affaires générales pour examen et suite à donner.
5. La commission est invitée à prendre note de ces amendements (ILC.110/D.2) et à les transmettre pour approbation à la plénière de la Conférence qui procédera à cet effet à un vote par appel nominal. Selon le programme de travail provisoire annexé aux dispositions opérationnelles relatives à la présente session de la Conférence, ce vote est prévu le lundi 6 juin 2022. On trouvera en annexe au présent document les amendements soumis à la Conférence en vue de leur approbation.

6. La vice-présidente travailleuse fait observer que les gens de mer sont des travailleurs de première ligne jouant un rôle crucial dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Du fait des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, ils se sont trouvés bloqués loin de chez eux au-delà de leur contrat d'engagement sans pouvoir bénéficier de permissions à terre et en ayant, dans le meilleur des cas, un accès limité à Internet. Cette situation a eu aussi des répercussions néfastes sur leur santé mentale. L'oratrice rend hommage à la Fédération internationale des ouvriers du transport, qui s'est employée, avec la Chambre internationale de la marine marchande et le Conseil international des employeurs maritimes, à atténuer la gravité de la crise qui a touché la relève des équipages. À cet égard, elle rappelle la [résolution concernant les questions relatives au travail maritime et à la pandémie de COVID-19](#) adoptée par le Conseil d'administration en décembre 2020. Tirant des enseignements de cette période, la Commission tripartite spéciale a adopté des amendements importants. L'oratrice conclut en soulignant qu'il est essentiel de limiter expressément à onze mois la durée maximale des périodes d'embarquement, question qui a été renvoyée à la prochaine réunion de la Commission tripartite spéciale.
7. La vice-présidente employeuse rappelle que les amendements ont été adoptés à une très large majorité des membres de la Commission tripartite spéciale. Les armateurs, en particulier, ont voté les huit amendements à l'unanimité. La plupart des modifications adoptées découlent des conséquences dramatiques que la pandémie a eu sur les affaires maritimes. Étant donné que les gens de mer ont particulièrement souffert des mesures prises par de nombreux pays, le groupe des employeurs se félicite de ce que la MLC, 2006, comporte désormais des dispositions permettant de remédier à ce type de situation.
8. ***La Commission des affaires générales, ayant pris note des amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale à sa quatrième réunion (Partie II, 5-13 mai 2022), décide de transmettre ces amendements à la plénière et recommande à la Conférence de les approuver en procédant à un vote par appel nominal, qui aura lieu le 6 juin 2022.***

Annexe

Amendements au code concernant les règles 1.4, 2.5, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 et 4.4 et aux annexes A2-I et A4-I de la MLC, 2006

Amendement au code concernant la règle 1.4 – Recrutement et placement

Norme A1.4 – Recrutement et placement

Remplacer l'alinéa c) vi) du paragraphe 5 par ce qui suit:

- vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard et s'assurent que les gens de mer sont informés, avant ou au moment de leur engagement, de leurs droits prévus dans le cadre dudit système.

Amendement au code concernant la règle 2.5 – Rapatriement

Norme A2.5.1 – Rapatriement

Insérer un nouveau paragraphe 9 et renuméroter le paragraphe suivant:

9. Les Membres doivent faciliter le prompt rapatriement des gens de mer, y compris lorsqu'ils sont considérés comme ayant été abandonnés au sens du paragraphe 2 de la norme A2.5.2. Les États du port, les États du pavillon et les États fournisseurs de main-d'œuvre coopèrent pour garantir que les gens de mer engagés à bord d'un navire pour remplacer ceux qui ont été abandonnés sur leur territoire, ou sur un navire battant leur pavillon, bénéficieront des droits et des prestations prévus par la présente convention.

Amendements au code concernant les règles 3.1 et 4.4 – Logement et loisirs/Accès à des installations de bien-être à terre

Norme A3.1 – Logement et loisirs

Remplacer le paragraphe 17 par ce qui suit:

17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, y compris la connectivité sociale, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

Principe directeur B3.1.11 – Installations de loisir et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

Remplacer l'alinéa j) du paragraphe 4 par ce qui suit:

- j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Insérer un nouveau paragraphe 8 comme suit:

8. Les armateurs devraient, pour autant que cela est raisonnablement possible, fournir aux gens de mer à bord de leurs navires un accès à Internet, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Principe directeur B4.4.2 – Installations et services de bien-être dans les ports

Insérer un nouveau paragraphe 5 et renuméroter les paragraphes suivants:

5. Les Membres devraient, pour autant que cela est raisonnablement possible, fournir aux gens de mer à bord des navires se trouvant dans leurs ports et à leurs postes de mouillage associés, un accès à Internet, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Amendements au code concernant la règle 3.2 – Alimentation et service de table

Norme A3.2 – Alimentation et service de table

Remplacer les alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 2 par ce qui suit:

- a)* un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage, et assuré gratuitement pendant la période d'engagement;
- b)* un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés, équilibrés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;

Remplacer l'alinéa *a)* du paragraphe 7 par ce qui suit:

- a)* l'approvisionnement en vivres et en eau potable en ce qui concerne leur quantité, leur valeur nutritionnelle, leur qualité et leur variété;

Amendements au code concernant la règle 4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre

Norme A4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre

Insérer de nouveaux paragraphes 5 et 6, comme suit:

5. Tout Membre s'assure que les gens de mer ayant besoin de soins médicaux immédiats sont rapidement débarqués des navires qui se trouvent sur son territoire et ont accès à des installations médicales à terre pour recevoir un traitement approprié.

6. Lorsqu'un marin décède au cours du voyage d'un navire, le Membre sur le territoire duquel le décès survient ou, si le décès survient en haute mer, dans les eaux territoriales duquel le navire entre ensuite, facilite le rapatriement du corps ou des cendres par l'armateur, conformément aux souhaits du marin ou de ses parents les plus proches, selon le cas.

Principe directeur B4.1.3 – Soins médicaux à terre

Insérer de nouveaux paragraphes 4 et 5, comme suit:

4. Chaque Membre devrait veiller à ce que les gens de mer ne soient pas empêchés de débarquer pour des raisons de santé publique et à ce qu'ils puissent

réapprovisionner les magasins du navire et reconstituer ses réserves en carburant, eau, vivres et provisions.

5. Les gens de mer devraient être considérés comme requérant des soins médicaux immédiats entre autres dans les cas suivants:

- a) lésion ou maladie grave;
- b) lésion ou maladie qui pourrait entraîner une incapacité temporaire ou permanente;
- c) maladie transmissible risquant de se propager à d'autres membres de l'équipage;
- d) lésion due à une fracture, un saignement important, une dent cassée, ou une inflammation dentaire, ou une brûlure grave;
- e) douleurs intenses ne pouvant pas être traitées à bord du navire, compte tenu du mode d'exploitation de ce dernier, de la disponibilité d'analgésiques appropriés et des effets sur la santé de la prise prolongée desdits analgésiques;
- f) risque de suicide;
- g) traitement à terre recommandé par un service consultatif de télémédecine.

Principe directeur B4.1.4 – Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

Remplacer l'alinéa *k)* du paragraphe 1 par ce qui suit:

- k) rendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément à leurs souhaits ou à ceux de leurs parents les plus proches, selon le cas.

Amendement au code concernant la règle 4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Norme A4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Remplacer l'alinéa *b)* du paragraphe 1 par ce qui suit:

- b) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris par la fourniture de tout équipement de protection individuelle nécessaire dans des tailles appropriées et des mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;

Amendements au code concernant la règle 4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Norme A4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Remplacer le chapeau du paragraphe 5, insérer un nouvel alinéa *a)* au paragraphe 5 et renuméroter les alinéas suivants:

5. Tout Membre veille à ce que:

- a) tous les décès de gens de mer employés, engagés ou travaillant à bord de navires battant son pavillon fassent l'objet d'une enquête appropriée, soient dûment enregistrés et soient

déclarés chaque année au Directeur général du Bureau international du Travail en vue de leur publication dans un registre mondial;

Principe directeur B4.3.5 – Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

Insérer de nouveaux paragraphes 4 et 5, comme suit:

4. Les données relatives aux décès qui doivent être déclarés conformément à l'alinéa *a*) du paragraphe 5 de la norme A4.3 devraient être présentées selon les modalités et la classification déterminées par le Bureau international du Travail.

5. Les données relatives aux décès devraient inclure, entre autres, des informations sur le type (classification) du décès, le type et la jauge brute du navire, le lieu du décès (en mer, dans un port, à un poste de mouillage), et le sexe, l'âge, la fonction et le service du marin.

Amendements relatifs aux annexes

Annexe A2-I – Preuves de la garantie financière prescrites par la règle 2.5, paragraphe 2

Remplacer l'élément *g*) par ce qui suit:

g) le nom de l'armateur ou du propriétaire inscrit, s'il diffère de l'armateur;

Annexe A4-I – Preuves de la garantie financière prévue à la règle 4.2

Remplacer l'élément *g*) par ce qui suit:

g) le nom de l'armateur ou du propriétaire inscrit, s'il diffère de l'armateur;



► Compte rendu des travaux

1B

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 17 juin 2022

Séance plénière

Rapports de la Commission des affaires générales

Lundi 6 juin 2022, 10 h 15

Président: M. Moroni

Présentation du premier rapport de la commission dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption des amendements au code de la convention du travail maritime, telle qu'amendée (MLC, 2006)

Le Président

(original espagnol)

Nous allons maintenant entendre la présentation du premier rapport de la Commission des affaires générales concernant l'adoption des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Le rapport figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 1A](#).

Sans plus attendre, je donne la parole à M. Kuje, rapporteur de la Commission des affaires générales.

M. Kuje

Rapporteur de la Commission des affaires générales

(original anglais)

J'ai l'honneur de soumettre à la Conférence le premier rapport de la Commission des affaires générales. Ce rapport, qui figure dans le *Compte rendu des travaux*, n° 1A, porte sur l'approbation par la Conférence de huit amendements au code de la MLC, 2006. Le texte des amendements est annexé au rapport.

C'est la quatrième fois que la Conférence est invitée à approuver des amendements au code de la convention du travail maritime depuis son adoption en 2006. Un exercice analogue a été conduit en 2014, 2016 et 2018, et tous les amendements proposés alors sont entrés en vigueur depuis.

Les amendements soumis à la présente session de la Conférence pour approbation ont été adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la MLC, 2006, lors de sa dernière réunion, tenue en mai 2022. Ils abordent divers aspects de l'emploi et des droits sociaux des gens de mer, en tirant les enseignements des difficultés que les gens de mer et le secteur maritime ont rencontrées pendant la pandémie de COVID-19.

Sont notamment visés par les amendements le prompt rapatriement des gens de mer abandonnés et leur remplacement par des équipages réduits, si besoin est; le débarquement rapide des gens de mer nécessitant des soins médicaux immédiats et leur accès aux installations médicales pertinentes à terre; l'accès à Internet et la connectivité sociale à bord des navires ainsi que dans les ports ou les postes de mouillage, le cas échéant pour un tarif raisonnable; la notification annuelle des décès au Directeur général du BIT en vue de leur publication dans un registre mondial comprenant des données sur la classification du décès, le type de navire, le lieu du décès ainsi que le sexe, l'âge et la fonction du marin; la fourniture de tout équipement de protection individuelle nécessaire dans des tailles appropriées à bord du navire; et, enfin, l'approvisionnement en eau potable gratuite et la fourniture de repas équilibrés.

La Commission des affaires générales a pris bonne note des travaux de la Commission tripartite spéciale, lesquels se caractérisent par l'examen et l'adoption en une seule réunion du plus grand nombre d'amendements jamais soumis, et recommande leur approbation par la Conférence lors d'un vote par appel nominal qui devrait avoir lieu cet après-midi.

En entérinant ces amendements, la Conférence internationale du Travail montrera que l'OIT est en mesure de répondre aux besoins du secteur maritime en faisant face aux difficultés qu'il rencontre, et de protéger efficacement les gens de mer, qui sont des travailleurs essentiels, veillant ainsi à ce que la MLC, 2006, qui fait date, reste à jour et tienne toutes ses promesses en tant que charte des droits des gens de mer.

Je tiens à remercier sincèrement les membres de la commission et du secrétariat pour l'efficacité avec laquelle ces amendements ont été traités par notre commission.

Sur ce, je sou mets le premier rapport de la Commission des affaires générales à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Le Président (original espagnol)

Comme l'a indiqué son rapporteur, M. Kuje, la Commission des affaires générales a soumis à la Conférence une recommandation concernant la question VIII à l'ordre du jour, sur laquelle la Conférence doit prendre une décision.

Dois-je considérer que la Conférence accepte de soumettre pour adoption les huit amendements au code de la MLC, 2006, tels qu'ils figurent en annexe du rapport de la Commission des affaires générales, à un vote par appel nominal qui aura lieu aujourd'hui, le 6 juin 2022?

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

(La proposition est approuvée.)

Enfin, dois-je considérer que la Conférence prend note du premier rapport de la Commission des affaires générales?

(La Conférence prend acte du rapport.)

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)

Lundi 6 juin 2022, 17 h 30

Président: M. Moroni

Annnonce du résultat du vote par appel nominal

Le Président

(original espagnol)

Je commencerai par l'annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption des huit amendements au code de la MLC, 2006. Le quorum était de 317 voix.

Amendement concernant le recrutement et le placement – système de protection, relatif à la règle 1.4 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 339 voix pour, 2 voix contre et 6 abstentions.

Amendement concernant le rapatriement des gens de mer, relatif à la règle 2.5 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 335 voix pour, 1 voix contre et 11 abstentions.

Amendements concernant les communications, relatifs aux règles 3.1 et 4.4 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 336 voix pour, 0 voix contre et 11 abstentions.

Amendements concernant l'alimentation et l'eau potable, relatifs à la règle 3.2 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 340 voix pour, 0 voix contre et 7 abstentions.

Amendements concernant les soins médicaux à terre, relatifs à la règle 4.1 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 334 voix pour, 0 voix contre et 13 abstentions.

Amendement concernant l'équipement de protection individuelle, relatif à la règle 4.3 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 343 voix pour, 0 voix contre et 4 abstentions.

Amendements concernant la notification des décès en mer, relatifs à la règle 4.3 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 342 voix pour, 0 voix contre et 5 abstentions.

Amendements concernant la garantie financière – propriétaire inscrit, relatifs aux annexes A2-1 et A4-1 de la MLC, 2006

Le résultat du vote par appel nominal est le suivant: 337 voix pour, 0 voix contre et 10 abstentions.

(Les amendements sont approuvés.)

(Les résultats détaillés du vote figurent à la fin du présent compte rendu et sur la page Web de la Conférence.)

(La séance est levée à 17 h 45.)



► Compte rendu des travaux

2A

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 2 juin 2022

Rapports sur les pouvoirs

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

Table des matières

	Page
Composition de la Conférence	3
Situation concernant l'accréditation des États Membres	3
Délégués et conseillers techniques.....	4
Proportion de femmes accréditées dans les délégations	4
Quorum.....	5
Autres participants.....	6
Représentation du Myanmar.....	6
Suivi, protestations et communications	9
Annexe I.....	10
Annexe II.....	11

1. La Commission de vérification des pouvoirs de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail est composée comme suit:

Présidente:	M ^{me} Cheryl Daytec (déléguée gouvernementale suppléante, Philippines)
Vice-président employeur:	M. Fernando Yllanes Martínez (délégué suppléant des employeurs, Mexique)
Vice-président travailleur:	M. Jeff Vogt (délégué des travailleurs, États-Unis d'Amérique)

Composition de la Conférence

Situation concernant l'accréditation des États Membres

2. Au 1^{er} juin 2022 à 16 heures, 177 des 187 États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont accrédité une délégation. En revanche, les neuf États Membres ci-après ¹ (soit deux de moins qu'en 2021 et 2019) n'ont pas accrédité de délégation:

Dominique	Palaos
Fidji	Tonga
Gambie	Tuvalu
Guinée équatoriale	Vanuatu
Îles Marshall	

3. La commission constate avec regret que le nombre d'États Membres n'ayant pas accrédité de délégation n'a pas diminué davantage par rapport aux années précédentes, bien que la tenue de la présente session de la Conférence sous une forme hybride permette la participation à distance des délégués grâce à un système de vidéoconférence, évitant ainsi les coûts et un séjour prolongé sur place que suppose une session se déroulant entièrement en présentiel. La commission regrette en particulier l'absence des gouvernements invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes, car elle prive cette dernière de la possibilité d'un échange direct avec le gouvernement concerné lorsqu'elle examine son cas ².
4. Les États Membres ci-après ont accrédité des délégations incomplètes:
 - Soudan (aucun délégué des travailleurs)
 - Yémen (délégation exclusivement gouvernementale)
5. La commission note que, en désignant une délégation exclusivement gouvernementale, ou dépourvue d'un délégué des employeurs ou des travailleurs, le gouvernement prive les employeurs ou les travailleurs du pays, selon le cas, de leur droit d'être représentés au sein de l'organe directeur suprême de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut

¹ Exception faite du Myanmar (voir paragraphes 15-29 concernant la représentation du Myanmar).

² À la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, un gouvernement n'a pas accrédité de délégation (Fidji) et figure sur la liste de cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées (voir document [CAN/D.2](#)).

se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. La commission veut croire que les gouvernements concernés soumettront dans les jours à venir les désignations.

Délégués et conseillers techniques

► **Tableau. Délégués accrédités, délégués suppléants et conseillers techniques**

	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués *	350	176	175	701
Délégués suppléants **	538	167	233	938
Conseillers techniques	1 214	539	704	2 457
Total	2 102	882	1 112	4 096

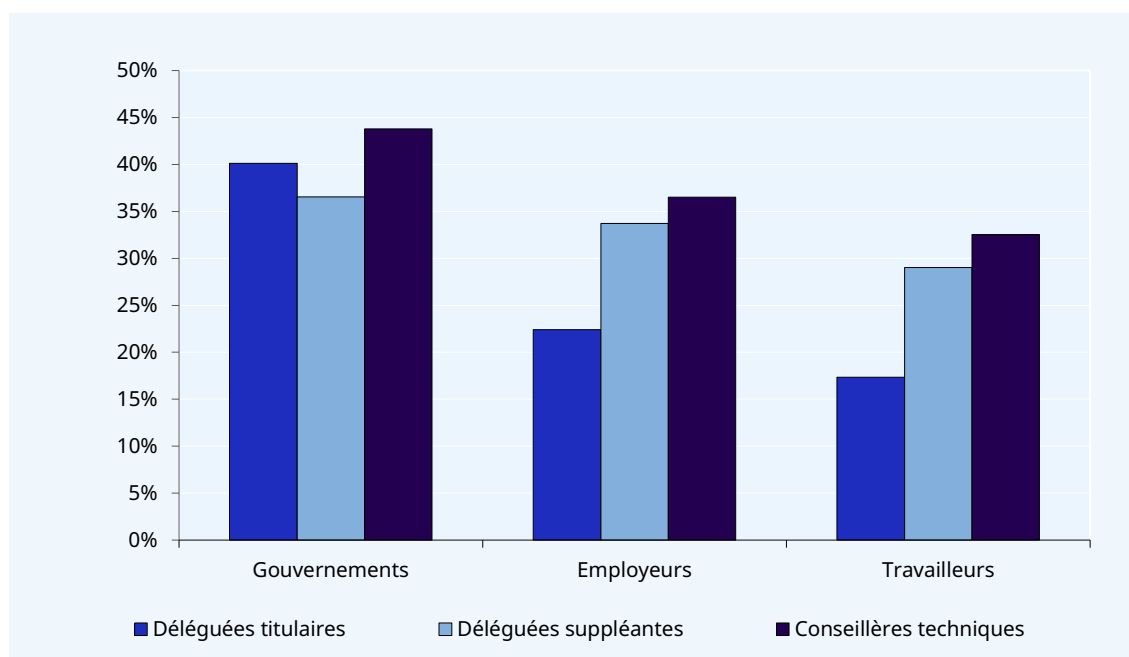
* Comme en 2021, tous les délégués et conseillers techniques accrédités seront enregistrés comme participant à la Conférence (voir [ILC.110/D.1](#), paragr. 9).

** Conseillers techniques désignés à titre permanent comme suppléants dans les pouvoirs.

6. On trouvera en annexe des informations détaillées par État Membre. Des informations actualisées sur la composition de la Conférence sont également disponibles sur la page [Délégations à la Conférence internationale du Travail de 2022](#).

Proportion de femmes accréditées dans les délégations

7. La commission regrette que la proportion globale de femmes déléguées et conseillères techniques qui ont été accréditées à la présente session de la Conférence (36,5 pour cent) ait diminué par rapport à la session précédente de la Conférence (38,3 pour cent en 2021). On compte 41,5 pour cent de femmes dans les délégations gouvernementales (contre 43,4 pour cent en 2021), 33,2 pour cent de femmes dans les délégations des employeurs (contre 33,1 pour cent en 2021) et 29,6 pour cent de femmes dans les délégations des travailleurs (contre 33,1 pour cent en 2021).

► **Figure 1. Proportion de femmes, par fonction et par groupe**

8. La commission note que les femmes se répartissent toujours de façon inégale selon les fonctions et les groupes. Comme indiqué ci-dessus, la commission note que les délégués titulaires dans les trois groupes (gouvernements, employeurs et travailleurs) sont essentiellement des hommes.
9. Cette année, l'objectif minimum de 30 pour cent de femmes n'est pas atteint dans la catégorie des délégués titulaires des employeurs (22,7 pour cent) et dans celles des délégués titulaires et des délégués suppléants des travailleurs (17,7 pour cent et 29 pour cent respectivement). La commission tient donc à souligner une fois encore qu'il est important que les mandants de tous les États Membres atteignent ce minimum de 30 pour cent dans tous les groupes, notamment en ce qui concerne les femmes occupant un poste à responsabilité, l'objectif ultime étant la parité entre hommes et femmes (à savoir entre 47 et 53 pour cent de femmes).

Quorum

10. Dix-huit États Membres accrédités à la Conférence présentent un tel retard dans le paiement de leurs contributions aux dépenses de l'Organisation qu'ils ne peuvent pas participer, pour le moment, aux votes à la Conférence, y compris à ses commissions, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT. Il s'agit des pays suivants: Afghanistan, État plurinational de Bolivie, Comores, Congo, Guinée, Guinée-Bissau, Îles Salomon, République islamique d'Iran, Libye, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Somalie, Soudan, Tadjikistan, Tchad, République bolivarienne du Venezuela et Yémen. Il n'est donc pas tenu compte de 65 délégués de ces États Membres dans le calcul du quorum. Il n'est pas non plus tenu compte d'un délégué qui, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, ne peut pas voter en raison de la nature incomplète de la délégation à laquelle il appartient (Soudan, voir paragraphe 4, ci-dessus).
11. Conformément à l'article 17, paragraphe 3, de la Constitution de l'OIT et à l'article 22 du Règlement de la Conférence, le quorum nécessaire pour qu'un vote soit acquis sera provisoirement de 317. Des informations régulièrement mises à jour concernant la

composition de la Conférence et le quorum pour les votes sont disponibles sur le [site Web de la Conférence](#).

Autres participants

12. Au total, 135 ministres ou vice-ministres ont été accrédités à la Conférence, conformément à l'article 2, paragraphe 2 a), du Règlement de la Conférence, ainsi que 14 autres en tant que délégués.
13. En vertu des dispositions opérationnelles relatives à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail³ les catégories de personnes ne disposant pas de droits de participation active, également désignées comme «personnes n'étant pas investies d'un rôle institutionnel», qui sont généralement admises à la Conférence, n'ont pas pu être inscrites sur la liste des pouvoirs des délégations. Cela vaut en particulier pour les «autres personnes accompagnant une délégation» (telles que les représentants d'un État ou d'une province ou les membres d'organes législatifs ou judiciaires) visées à l'article 2, paragraphe 2 d), du Règlement de la Conférence. Elles ont néanmoins la possibilité de suivre les discussions à distance en tant que membres du public.
14. Participent également à la Conférence les observateurs suivants: un État non-Membre (Saint-Siège), un mouvement de libération (Palestine), des représentants de l'Organisation des Nations Unies et de certains de ses organes, ainsi que des représentants d'institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles, d'organisations internationales non gouvernementales ayant le statut consultatif, et des représentants d'autres organisations internationales non gouvernementales.

Représentation du Myanmar

15. Le 6 mai 2022, un document signé par M. Myint Kyaing, «ministre de l'Union, ministère du Travail», contenant les pouvoirs d'une délégation tripartite du Myanmar, a été transmis par note verbale de la mission permanente de la République de l'Union du Myanmar à Genève. La délégation comprenait des délégués gouvernementaux et des conseillers techniques du ministère du Travail, du ministère des Affaires étrangères et de la mission permanente à Genève, dont le Chargé d'affaires par intérim, ainsi qu'un délégué des employeurs de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar (UMFCCI) et un délégué des travailleurs de la Fédération des gens de mer du Myanmar (MSF). Le 9 mai 2022, la mission permanente à Genève a demandé à recevoir un code d'accès au système d'accréditation en ligne.
16. Les 17 et 19 mai 2022, un document signé par M. Nai Suwunna, «ministre de l'Union du Travail du gouvernement d'unité nationale», annonçant la désignation d'une délégation tripartite représentant le «gouvernement d'unité nationale de la République de l'Union du Myanmar», ainsi qu'une note verbale de la mission permanente du Myanmar auprès de l'Organisation des Nations Unies (ONU) à New York, ont été soumis par courrier électronique. Cette délégation comprenait des représentants du gouvernement – le ministre et le vice-ministre du Travail et le représentant permanent du Myanmar auprès de l'ONU à New York – ainsi que quatre personnes figurant dans la liste des membres diplomatiques de la mission permanente du Myanmar à Genève mais qui, selon la liste officielle des membres du personnel des missions permanentes auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, n'y sont plus affectées. Elle comptait en outre un

³ ILC.110/D.1.

délégué des employeurs et deux conseillers techniques de la Fédération du Myanmar des agences de placement à l'étranger, ainsi qu'un délégué des travailleurs de la Fédération des travailleurs de l'industrie du Myanmar (IWFM) et trois conseillers techniques de la Fédération des travailleurs du Myanmar (FGWM), du Réseau regroupant l'ensemble des syndicats du Myanmar (AMTUN) et de la Fédération des syndicats de cheminots du Myanmar (MRWUF).

17. Le Bureau a répondu aux deux intéressés qu'il n'était pas habilité à décider quels pouvoirs devaient être acceptés et que, par conséquent, dans l'attente d'une décision de la Commission de vérification des pouvoirs, aucune des deux délégations ne pouvait être accréditée à la Conférence.
18. Le 19 mai 2022, le Bureau a reçu une nouvelle communication de M. Nai Suwunna, «ministre de l'Union du Travail du gouvernement d'unité nationale», adressée à la Commission de vérification des pouvoirs, lui demandant d'autoriser une délégation tripartite représentant le gouvernement d'unité nationale à participer à la présente session de la Conférence. Cette communication rappelait certains points de l'histoire du Myanmar et indiquait que, après la tentative de coup d'État militaire du 1^{er} février 2021, les cas de violation des droits de l'homme s'étaient multipliés dans tout le pays, plus de 1,6 million de travailleurs avaient perdu leur emploi et l'économie s'était contractée. Ce coup d'État a déclenché la «révolution du printemps» et un mouvement de désobéissance civile auxquels ont participé un certain nombre de fonctionnaires et de responsables du ministère du Travail. Le gouvernement d'unité nationale, et en particulier le ministère du Travail, s'est efforcé de prévenir les atteintes aux droits des travailleurs pendant la révolution, d'assurer la continuité des services publics et de garantir la conformité des cadres du travail avec les normes internationales du travail. Le «ministre de l'Union du Travail du gouvernement d'unité nationale» a en outre proposé de collaborer avec l'OIT à la constitution d'une commission d'enquête et aux travaux de cette dernière et sollicité l'assistance technique de l'OIT pour un certain nombre de questions.
19. Dans une note verbale datée du 26 mai 2022 adressée au Bureau, la mission permanente du Myanmar à Genève regrettait que le gouvernement d'unité nationale ait déposé des pouvoirs. Elle réaffirmait que le gouvernement d'unité nationale était considéré comme une association illégale au sens de la loi sur les associations illégales du 20 avril 2021 et avait été désigné comme un groupe terroriste. La mission rappelait que l'état d'urgence avait été proclamé au Myanmar le 1^{er} février 2021 par décret présidentiel et que les pouvoirs législatifs, exécutifs et judiciaires de l'État avaient été transférés au commandant en chef des forces de défense, conformément à la Constitution du Myanmar. Par conséquent, le Conseil d'administration de l'État, mis en place par le commandant en chef en vertu de l'article 419 de la Constitution, était le gouvernement de droit du Myanmar. L'état d'urgence ayant été prolongé de six mois le 31 janvier 2022, le Conseil d'administration de l'État restait le seul gouvernement légitime. Il était donc demandé à l'OIT de ne pas reconnaître les pouvoirs soumis par le gouvernement d'unité nationale. La mission permanente a réitéré ces affirmations dans une note verbale adressée à la commission le 31 mai 2022, dans laquelle elle a aussi affirmé que ne pas permettre la participation à la Conférence de représentants du ministère du Travail, qui avait assumé la responsabilité des questions de travail sur le terrain et avait fourni des informations sur les développements pertinents à l'OIT, serait injuste et contraire aux règles de l'OIT.
20. *La commission rappelle que, lors de la précédente session de la Conférence, des pouvoirs concurrents avaient été reçus de la part de ces deux mêmes entités, à savoir le Conseil d'administration de l'État et le gouvernement d'unité nationale. Elle a pris note des déclarations concernant la situation au Myanmar faites à l'OIT et dans d'autres organisations internationales, ainsi que du traitement de la question de la représentation du Myanmar au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies et des organes des institutions spécialisées. Compte tenu de la*

résolution 396(V) adoptée le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la commission avait décidé qu'aucun délégué du Myanmar ne serait accrédité à cette précédente session de la Conférence internationale du Travail (ILC.109/Comptes rendus n°s 3B et 3E).

- 21. La commission prend note des faits nouveaux intervenus à l'OIT concernant le Myanmar depuis la clôture de la dernière session de la Conférence en décembre 2021, et notamment de ce que le Myanmar n'a été invité à aucune des réunions de l'OIT, y compris la 344^e session du Conseil d'administration en mars 2022, la quatrième réunion de la Commission tripartite spéciale créée en application de la convention du travail maritime en avril 2022 ou la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, prévue en décembre 2022.*
- 22. La commission note également qu'à sa 344^e session (mars 2022) le Conseil d'administration a déploré l'absence de progrès concernant le respect de la volonté du peuple, des institutions et des processus démocratiques, et le fait que le gouvernement démocratiquement élu n'avait pas été rétabli, et décidé, conformément à l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, de former une commission d'enquête chargée d'étudier la question du non-respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.*
- 23. La commission note en outre que la question de l'application de la convention n° 87 par le Myanmar sera examinée par la Commission de l'application des normes pendant la présente session de la Conférence et qu'un nouveau rapport sur la situation dans le pays sera soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 345^e session (juin 2022).*
- 24. La commission prend note par ailleurs de la résolution du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies relative à la situation des droits de l'homme au Myanmar (A/HRC/RES/49/23 du 8 avril 2022), qui condamne le coup d'État militaire et le renversement du gouvernement civil élu dans la mesure où ils constituent une tentative inacceptable d'invalidier par la force les résultats des élections générales du 8 novembre 2020 et ont porté un coup d'arrêt à la transition démocratique du Myanmar. Le Conseil a demandé à l'armée du Myanmar de mettre fin à la loi martiale et de revenir à la transition du Myanmar vers la démocratie, en cessant toute obstruction du fonctionnement démocratique.*
- 25. La commission rappelle une nouvelle fois l'historique des protestations concernant les pouvoirs de la délégation des travailleurs du Myanmar entre 1999 et 2011 et réitère son point de vue selon lequel la capacité et la volonté des autorités de désigner des délégations tripartites représentatives à la Conférence internationale du Travail sont directement liées au respect des principes et obligations découlant du fait même que le pays est Membre de l'Organisation, en particulier la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.*
- 26. La commission rappelle que, aux termes de la résolution 396(V) adoptée le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies, chaque fois que plus d'une autorité prétend être le gouvernement qualifié pour représenter un État, l'attitude qu'aura adoptée l'Assemblée générale sur une question de ce genre doit être prise en considération par les autres organes des Nations Unies et par les institutions spécialisées. En conséquence, selon une jurisprudence constante (voir, par exemple, République dominicaine (1965), Cambodge (1998), Jamahiriya arabe libyenne (2011) et Myanmar (2021)), la question de la reconnaissance des gouvernements et de leur représentation au sein de l'OIT est considérée comme une question politique que l'Organisation devrait régler en s'en tenant à la position adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies. La décision sur le point de savoir s'il convient d'accepter l'une ou l'autre des séries de pouvoirs exige effectivement que la commission détermine laquelle des deux entités est internationalement reconnue comme représentant le gouvernement de l'État Membre à l'OIT. Dans ce cas, l'accréditation n'est plus une formalité procédurale, mais une question de fond ayant des incidences politiques importantes.*

27. *La commission rappelle à cet égard que, le 1^{er} décembre 2021, la Commission de vérification des pouvoirs de l'Assemblée générale des Nations Unies a examiné les pouvoirs présentés par les États membres de l'ONU, y compris le Myanmar, et décidé de reporter sa décision sur les pouvoirs du Myanmar; son rapport a été approuvé le 6 décembre 2021 par l'Assemblée générale, qui ne s'est depuis lors pas penchée sur la question. Depuis cette date, plusieurs entités ont reporté l'examen de la question des pouvoirs du Myanmar et maintenu son siège vacant dans l'attente de nouvelles orientations de l'Assemblée générale des Nations Unies, parmi lesquelles la Conférence intergouvernementale sur un instrument international juridiquement contraignant se rapportant à la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer et portant sur la conservation et l'utilisation durable de la biodiversité marine des zones ne relevant pas de la juridiction nationale (mars 2022) et l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement (deuxième volet de la cinquième session, février-mars 2022). Plus récemment, le 23 mai 2022, la Commission de vérification des pouvoirs de la 75^e session de l'Assemblée mondiale de la santé de l'Organisation mondiale de la santé a reconnu que la question de la représentation du Myanmar était toujours en suspens devant l'Assemblée générale des Nations Unies et décidé de reporter son examen, étant entendu que le Myanmar ne serait pas représenté à la 75^e Assemblée mondiale de la santé.*
28. *Au vu de ce qui précède, et compte tenu de la résolution 396(V) adoptée le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la commission décide qu'aucun délégué du Myanmar ne sera accrédité à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.*
29. *La commission espère que l'Assemblée générale sera bientôt en mesure de prendre une décision concernant la représentation du Myanmar, car la situation actuelle non seulement affecte la représentation du gouvernement du Myanmar à la Conférence internationale du Travail, mais empêche également les employeurs et les travailleurs du Myanmar de participer à la Conférence.*

Suivi, protestations et communications

30. Outre les trois cas de suivi (concernant la désignation des délégations des travailleurs de Djibouti, de la Mauritanie et de la République bolivarienne du Venezuela) que la commission examine en vertu de l'article 34 du Règlement de la Conférence, à la suite des décisions prises lors de la précédente session de la Conférence, la commission a été saisie de plusieurs protestations et communications. Elle en a aussitôt entrepris l'examen. Sa tâche se trouve simplifiée dès lors que les pouvoirs sont communiqués au Bureau international du Travail dans les délais impartis.
31. La Commission de vérification des pouvoirs soumet le présent rapport à la Conférence afin que celle-ci en prenne acte.

1^{er} juin 2022

(Signé)

M^{me} Cheryl Daytec, présidente
M. Fernando Yllanes Martínez
M. Jeff Vogt

► ILC.110/Compte rendu n° 2A

- ### Liste des délégués et conseillers techniques accrédités

10

► ILC.110/Compte rendu n° 2A

→

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afghanistan.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Égypte.....	45,5	25,0	23,1	31,3	Liban.....	33,3	44,4	15,4	28,6	République dominicaine.....	40,0	28,6	38,5	37,5
Afrique du Sud.....	43,8	66,7	66,7	53,6	El Salvador.....	52,2	25,0	23,1	37,5	Libéria.....	66,7	0,0	0,0	40,0	République-Unie de Tanzanie.....	34,6	57,1	15,4	32,6
Albanie.....	75,0	0,0	50,0	50,0	Émirats arabes unis.....	33,3	33,3	33,3	33,3	Libye.....	28,6	0,0	16,7	20,0	Roumanie.....	40,0	0,0	28,6	25,0
Algérie.....	6,7	38,5	0,0	15,8	Équateur.....	35,7	0,0	25,0	30,0	Lituanie.....	70,0	50,0	0,0	61,5	Royaume-Uni.....	58,8	100,0	50,0	63,0
Allemagne.....	57,1	80,0	50,0	60,0	Érythrée.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Luxembourg.....	45,5	0,0	28,6	31,8	Rwanda.....	25,0	50,0	25,0	30,0
Angola.....	33,3	50,0	-	37,5	Espagne.....	46,7	40,0	53,8	47,4	Macédoine du Nord.....	80,0	100,0	0,0	71,4	Saint-Kitts-et-Nevis.....	100,0	0,0	100,0	75,0
Antigua-et-Barbuda.....	33,3	100,0	0,0	40,0	Estonie.....	83,3	100,0	100,0	88,9	Madagascar.....	57,1	66,7	15,4	42,4	Sainte-Lucie.....	0,0	0,0	50,0	20,0
Arabie saoudite.....	31,6	40,0	0,0	25,0	Eswatini.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Malaisie.....	61,1	23,1	7,7	34,1	Saint-Marin.....	66,7	50,0	14,3	42,1
Argentine.....	42,3	23,1	15,4	30,8	États-Unis d'Amérique.....	44,0	71,4	60,0	51,4	Malawi.....	25,0	42,9	33,3	32,0	Saint-Vincent-et-les Grenadines.....	100,0	100,0	40,0	62,5
Arménie.....	50,0	11,1	66,7	33,3	Éthiopie.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Maldives.....	81,8	16,7	50,0	56,5	Samoa.....	0,0	50,0	100,0	54,5
Australie.....	73,3	50,0	66,7	68,2	Fédération de Russie.....	16,7	22,2	18,2	18,8	Mali.....	19,2	33,3	33,3	22,9	Sao Tomé-et-Principe.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Autriche.....	61,5	50,0	28,6	50,0	Finlande.....	80,0	75,0	60,0	73,0	Malte.....	53,8	33,3	0,0	37,5	Sénégal.....	31,8	0,0	46,2	35,1
Azerbaïdjan.....	28,6	50,0	50,0	40,6	France.....	40,0	60,0	50,0	46,8	Maroc.....	31,6	20,0	38,5	32,4	Serbie.....	55,6	75,0	66,7	62,5
Bahamas.....	62,5	50,0	28,6	51,9	Gabon.....	35,3	20,0	8,3	23,1	Maurice.....	38,5	0,0	0,0	33,3	Seychelles.....	66,7	0,0	0,0	40,0
Bahreïn.....	57,1	33,3	8,3	34,5	Géorgie.....	66,7	50,0	25,0	44,4	Mauritanie.....	9,1	0,0	16,7	10,0	Sierra Leone.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Bangladesh.....	17,4	25,0	11,1	17,5	Ghana.....	50,0	46,2	23,1	38,9	Mexique.....	38,5	23,1	30,8	30,8	Singapour.....	43,8	0,0	55,6	40,0
Barbade.....	50,0	100,0	100,0	80,0	Grèce.....	66,7	30,0	83,3	58,1	Mongolie.....	60,0	33,3	0,0	40,0	Slovaquie.....	71,4	25,0	50,0	53,3
Bélarus.....	50,0	0,0	46,2	37,0	Grenade.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Monténégro.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Slovénie.....	85,7	0,0	0,0	54,5
Belgique.....	50,0	66,7	15,4	41,5	Guatemala.....	77,8	40,0	0,0	50,0	Mozambique.....	30,0	0,0	0,0	23,1	Somalie.....	25,0	0,0	0,0	12,5
Belize.....	50,0	80,0	40,0	56,3	Guinée.....	26,9	14,3	50,0	31,1	Namibie.....	54,5	50,0	50,0	53,3	Soudan.....	42,9	0,0	-	37,5
Bénin.....	43,8	77,8	69,2	60,5	Guinée-Bissau.....	50,0	0,0	0,0	25,0	Népal.....	25,0	0,0	0,0	5,9	Soudan du Sud.....	62,5	0,0	0,0	45,5
Bolivie (État plurinational de).....	42,9	25,0	0,0	23,5	Guyana.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Nicaragua.....	75,0	50,0	50,0	58,3	Sri Lanka.....	44,4	0,0	14,3	29,4
Bosnie-Herzégovine.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Haïti.....	28,6	0,0	0,0	15,4	Niger.....	16,0	25,0	8,3	16,3	Suède.....	88,9	40,0	80,0	73,7
Botswana.....	58,3	50,0	8,3	35,7	Honduras.....	25,0	0,0	0,0	16,7	Nigéria.....	34,6	23,1	23,1	28,8	Suisse.....	46,7	0,0	37,5	38,5
Brésil.....	27,3	30,8	23,1	27,1	Hongrie.....	58,3	75,0	33,3	54,5	Norvège.....	55,6	66,7	46,2	54,8	Suriname.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Brunéï Darussalam.....	33,3	0,0	0,0	27,3	Îles Cook.....	100,0	100,0	100,0	100,0	Nouvelle-Zélande.....	66,7	0,0	50,0	50,0	Tadjikistan.....	100,0	0,0	0,0	50,0
Bulgarie.....	63,6	66,7	0,0	55,0	Îles Salomon.....	25,0	50,0	0,0	25,0	Oman.....	25,0	7,7	20,0	16,7	Tchad.....	41,2	0,0	0,0	29,2
Burkina Faso.....	44,4	25,0	0,0	32,1	Inde.....	19,0	25,0	46,2	28,3	Ouganda.....	0,0	38,5	38,5	33,3	Tchèque.....	55,6	100,0	25,0	53,3
Burundi.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Indonésie.....	38,5	30,8	15,4	30,8	Ouzbékistan.....	50,0	0,0	0,0	33,3	Thaïlande.....	38,5	46,2	38,5	40,4
Cabo Verde.....	80,0	100,0	50,0	75,0	Iran (République islamique d').....	12,5	23,1	8,3	15,2	Pakistan.....	17,6	0,0	0,0	14,3	Timor-Leste.....	40,0	0,0	0,0	33,3
Cambodge.....	6,3	40,0	14,3	14,3	Iraq.....	35,0	0,0	25,0	24,3	Panama.....	33,3	25,0	25,0	29,4	Togo.....	18,8	40,0	45,5	31,3
Cameroun.....	27,3	60,0	0,0	30,0	Irlande.....	44,4	100,0	50,0	50,0	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	50,0	100,0	0,0	37,5	Trinité-et-Tobago.....	81,0	33,3	30,8	57,5
Canada.....	76,5	33,3	40,0	60,7	Islande.....	80,0	50,0	50,0	63,6	Paraguay.....	40,0	0,0	33,3	31,3	Tunisie.....	41,7	33,3	18,2	31,0
Chili.....	43,8	16,7	40,0	37,0	Israël.....	66,7	50,0	50,0	61,5	Pays-Bas.....	50,0	16,7	46,2	43,2	Turkménistan.....	60,0	50,0	50,0	57,1
Chine.....	45,5	25,0	33,3	38,5	Italie.....	56,3	14,3	58,3	48,6	Pérou.....	26,9	30,8	36,4	30,0	Turquie.....	26,9	30,8	7,7	23,1
Chypre.....	83,3	22,2	30,0	40,0	Jamaïque.....	55,6	0,0	0,0	45,5	Philippines.....	47,8	61,5	50,0	52,1	Ukraine.....	25,0	0,0	50,0	33,3
Colombie.....	48,0	20,0	38,5	39,6	Japon.....	28,0	20,0	50,0	31,6	Pologne.....	84,6	66,7	16,7	64,0	Uruguay.....	60,0	0,0	33,3	41,2
Comores.....	37,5	20,0	33,3	31,6	Jordanie.....	18,8	0,0	33,3	19,0	Portugal.....	53,3	37,5	36,4	44,1	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	44,0	23,1	30,8	35,3
Congo.....	12,0	0,0	27,3	13,6	Kazakhstan.....	25,0	16,7	16,7	18,8	Qatar.....	25,0	28,6	0,0	23,8	Viet Nam.....	44,4	50,0	0,0	40,0
Costa Rica.....	70,0	50,0	50,0	64,3	Kenya.....	26,9	46,2	8,3	27,5	République arabe syrienne.....	20,0	0,0	0,0	7,7	Yémen.....	0,0	-	-	0,0
Côte d'Ivoire.....	20,0	18,2	38,5	24,5	Kirghizistan.....	50,0	33,3	50,0	42,9	République centrafricaine.....	0,0	50,0	25,0	15,4	Zambie.....	32,0	23,1	30,0	29,2
Croatie.....	50,0	100,0	100,0	66,7	Kiribati.....	100,0	0,0	100,0	80,0	République de Corée.....	42,3	37,5	41,7	41,3	Zimbabwe.....	26,1	50,0	33,3	29,7
Cuba.....	57,1	0,0	33,3	41,7	Koweït.....	20,0	0,0	0,0	12,5	République de Moldova.....	75,0	33,3	16,7	38,5					
Danemark.....	30,0	66,7	20,0	33,3	Lesotho.....	84,6	100,0	0,0	76,5	Rép. démocratique du Congo.....	34,6	23,1	0,0	23,1					
Djibouti.....	40,0	100,0	0,0	50,0	Lettonie.....	50,0	66,7	50,0	54,5	Rép. démocratique populaire lao.....	27,3	50,0	33,3	31,3					
																G	E	T	Tot
																41,5%	33,2%	29,6%	36,5%



► Compte rendu des travaux

2B

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 10 juin 2022

Rapport sur les pouvoirs

Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

Table des matières

	Page
Composition de la Commission de vérification des pouvoirs	3
Composition de la Conférence	3
Suivi	3
Djibouti	3
Mauritanie	5
République bolivarienne du Venezuela	7
Protestations	10
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Angola	10
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Barbade	12
Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de Cabo Verde	13
Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde, du Gabon et du Tchad	14
Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Cameroun	14
Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Tchad	16
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Chili	16
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti	17
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Équateur	19
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Gabon	20
Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Guinée-Bissau	21

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Libéria	22
Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Mauritanie	24
Protestation concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua	24
Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela	25
Protestation concernant l'absence de dépôt, par le gouvernement du Yémen, des pouvoirs d'un délégué des travailleurs	26
Plaintes.....	26
Plainte tardive concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs par le gouvernement des Comores.....	27
Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs par le gouvernement du Costa Rica.....	27
Plainte concernant le non-paiement par le gouvernement du Kenya des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs et des travailleurs.....	29
Plainte tardive concernant le non-paiement par le gouvernement du Mexique des frais de voyage et de séjour d'un conseiller technique de la délégation des travailleurs	29
Communications	30
Communications relatives à la composition de la délégation de la Confédération syndicale internationale.....	30
Autres questions.....	31
Annexe I.....	32
Annexe II.....	33

Composition de la Commission de vérification des pouvoirs

1. Depuis le 2 juin 2022, date à laquelle la Commission de vérification des pouvoirs a adopté son premier rapport (ILC.110/Compte rendu n° 2A), il y a eu un changement dans la composition de la commission. Le vice-président travailleur, M. Jeff Vogt (délégué travailleur, États-Unis d'Amérique) a été remplacé à compter du 8 juin 2022 par M. Magnús Norddahl (délégué travailleur, Islande).

Composition de la Conférence

2. À ce jour, **178** des 187 États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont accrédité une délégation (soit un de plus que le 2 juin 2022). Le nombre de personnes accréditées à la Conférence s'élève à 4 755 (contre 4 467 en 2021, 7 661 en 2019, 6 438 en 2018 et 6 092 en 2017). Comme en 2021, la différence dans le nombre de personnes accréditées par rapport aux années d'avant la pandémie tient en grande partie au fait qu'en raison de la forme hybride de cette session, les catégories de personnes ne disposant pas de droits de participation active, également désignées comme «personnes n'étant pas investies d'un rôle institutionnel», ne devaient pas être incluses dans les pouvoirs des délégations. Ces personnes ont néanmoins pu suivre les débats en tant que membres du public (voir ILC.110/D.1). L'appendice contient de plus amples informations sur le nombre de délégués et de conseillers techniques accrédités.
3. La commission souhaite souligner que 158 ministres, vice-ministres et secrétaires d'État ont été accrédités à la Conférence et que la proportion globale de femmes déléguées et conseillères techniques est restée faible (36,5 pour cent). L'appendice contient de plus amples informations sur le nombre de femmes accréditées dans les délégations.

Suivi

4. La commission a été saisie de trois cas de suivi, au titre de l'article 26 *quater* du Règlement de la Conférence internationale du Travail alors en vigueur (actuel article 34), en vertu d'une décision adoptée par la Conférence à sa 109^e session (2021).

Djibouti

5. À sa 109^e session (2021), la Conférence internationale du Travail a décidé, conformément aux articles 26 *quater* et 26 *bis*, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, alors en vigueur, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler le suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.109/Compte rendu n° 3C, paragr. 14), et elle a en conséquence demandé au gouvernement de soumettre à la session suivante de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents:
 - a) sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale;
 - b) sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec les organisations représentatives de travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations, et le nom des personnes désignées par les organisations au cours des

consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations. Lorsque plusieurs organisations revendiquent le même nom, le rapport doit également préciser quelle organisation a été consultée et pour quelles raisons.

6. Les pouvoirs de la délégation de Djibouti pour la présente session de la Conférence ont été soumis au moyen du système d'accréditation en ligne le 5 mai 2022. Après un rappel du Bureau, le gouvernement a présenté le 26 mai 2022 un rapport succinct au secrétariat de la commission.
7. Dans ce rapport, le gouvernement a réitéré les informations précédemment fournies concernant l'existence de trois principales organisations représentatives: l'Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD), l'Union djiboutienne du travail (UDT) et la Confédération nationale des employeurs de Djibouti (CNED), suite à la fusion de cette dernière avec la Fédération des entreprises de Djibouti (FED). Le gouvernement a indiqué que deux organisations – l'UGTD et la UDT - avaient été consultées avant la présentation des pouvoirs de la délégation de Djibouti. Une invitation formelle à désigner leurs représentants au sein de la délégation a été envoyée aux trois organisations d'employeurs et de travailleurs par courriers en date du 11 avril 2022. Par deux communications datées du 14 avril 2022, l'UGTD a désigné son Secrétaire général, M. Said Yonis Waberi, comme délégué des travailleurs, et l'UDT a désigné son Président, M. Mohammed Youssouf Mohamed, comme conseiller technique des travailleurs.
8. Pour ce qui est des mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs dans le pays, le gouvernement a rappelé qu'il avait reçu, à la suite de sa demande d'assistance technique, des commentaires techniques du BIT sur un projet de décret élaboré en 2013. Ce décret, qui devait définir les différentes formes d'organisations syndicales et les critères pour déterminer leur représentativité, a été soumis en 2014 au Conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale (CONTESS) en vue d'une consultation tripartite, mais aucun consensus ne s'est dégagé. Le gouvernement tiendra le Bureau informé dans un avenir proche de l'évolution de ce projet de texte. Dans l'intervalle, un système de rotation est appliqué depuis 2017, qui permet aux représentants de chacune des organisations d'être désignés à tour de rôle comme délégué des travailleurs à la Conférence.
9. *La commission regrette que le rapport détaillé demandé par la Conférence ait été une nouvelle fois soumis vingt et un jours après que le gouvernement a déposé ses pouvoirs. Elle regrette en outre que le rapport du gouvernement n'apporte pas de réponses satisfaisantes à certaines des questions soulevées par la Conférence. Comme les années précédentes, le gouvernement ne répond pas aux allégations réitérées chaque année par les organisations protestataires concernant la duplication («clonage») de l'UDT et de l'UGTD et l'usurpation de leurs noms, allégations que la commission a jugées crédibles par le passé. À cet égard, la commission note avec préoccupation que le gouvernement n'a pas fourni son dernier rapport concernant l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni les informations que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations demande depuis plusieurs années en relation avec des allégations de violation de cette convention, alors que, selon l'UGTD et l'UDT, les violations de la convention persistent.*
10. *La commission regrette que, bien qu'elle ait noté, lors de la dernière session de la Conférence, certains progrès en ce qui concerne la réforme de la législation nationale sur la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs (ILC.109/Compte rendu n° 3C, paragr. 12), le rapport détaillé fourni cette année n'a ni confirmé ces progrès ni mis en évidence de nouvelles mesures dans ce sens.*

11. *Compte tenu également de l'examen de la protestation (voir paragr. 57 à 60 ci-dessous), la commission considère que cette situation justifie le renouvellement des mesures de suivi, selon des modalités similaires à celles définies par la Conférence à sa dernière session. En conséquence, la commission propose à l'unanimité de la Conférence, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, de demander au gouvernement de Djibouti de soumettre à la prochaine session de la Conférence, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des informations pertinentes:*
- a) *sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale;*
 - b) *sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec les organisations représentatives de travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations, et le nom des personnes désignées par les organisations au cours des consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations. Lorsque plusieurs organisations revendiquent le même nom, le rapport devrait également préciser quelle organisation a été consultée et pour quelles raisons.*

Mauritanie

12. À sa 109^e session (2021), la Conférence internationale du Travail a décidé, en vertu des articles 26 *quater* et 26 *bis*, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence alors en vigueur et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler le suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.109/Compte rendu n° 3C, paragr. 22), et elle a en conséquence prié le gouvernement de soumettre à la session suivante de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des éléments pertinents concernant:
- a) les progrès réalisés en ce qui concerne l'organisation d'élections syndicales en vue de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs;
 - b) la situation syndicale dans le pays, notamment le nom des organisations de travailleurs *représentatives*, les secteurs qu'elles couvrent, le nombre de leurs adhérents et d'autres critères objectifs et vérifiables;
 - c) la procédure suivie pour désigner la délégation des travailleurs, en précisant quelles organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, la date de ces *consultations*, les noms et titres des représentants consultés, les informations concernant les mesures prises par le gouvernement pour faciliter un accord entre les organisations de travailleurs représentatives, ainsi que les noms des personnes désignées par les organisations au cours de ces consultations.
13. Selon les pouvoirs déposés le 7 mai 2022 au moyen du système d'accréditation en ligne, le délégué des travailleurs pour la présente session de la Conférence est le secrétaire général de l'Union des travailleurs de Mauritanie, accompagné d'un délégué suppléant (le secrétaire général de la Confédération mauritanienne des travailleurs) et de trois conseillers techniques (les secrétaires généraux respectifs de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie et de la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie et le président du Conseil national du dialogue social). Par note verbale du 27 mai 2022, le gouvernement a également

accrédité une membre de l'Union des travailleurs de Mauritanie en tant que déléguée suppléante et conseillère technique.

14. Dans son rapport soumis les 1^{er} et 2 juin 2021 conformément à la décision prise par la Conférence à sa session précédente et à la suite de deux rappels du Bureau, le gouvernement a expliqué que, concernant les progrès réalisés en matière d'organisation des élections syndicales, il a pris un décret instituant un conseil national du dialogue social, mis en place une entité chargée du financement du processus électoral, organisé un atelier avec les 44 syndicats légalement constitués et présenté et adopté une communication du Conseil des ministres relative à la tenue des élections. Sur les 44 syndicats légalement constitués, le gouvernement considère qu'une dizaine d'entre eux seulement sont bien établis, mais leur accorde néanmoins à tous des subventions. Les 44 organisations de travailleurs légalement constituées ont été consultées lors d'une réunion tenue le 5 mai 2022 pour déterminer la composition de la délégation à la Conférence, mais aucun consensus ne s'est dégagé. C'est pourquoi, bien qu'il ne dispose pas de statistiques exactes sur le nombre de travailleurs affiliés à chaque syndicat, le gouvernement a retenu au moyen d'une enquête administrative cinq organisations de travailleurs pouvant être représentées à la Conférence. Cette enquête a utilisé des critères comme le nombre de délégués syndicaux, la durée d'existence du syndicat, sa couverture géographique, le nombre de syndicats professionnels, le nombre de conflits individuels ou collectifs portés par les organisations, etc. À la suite d'une demande de clarification, le gouvernement a fourni le compte rendu de l'atelier qui s'est tenu les 27 et 28 décembre 2021 avec les syndicats légalement constitués sur le thème de la représentativité, ainsi que la communication adoptée en Conseil des ministres, qui contient une feuille de route détaillée pour des élections devant se tenir au plus tard en décembre 2022. Le gouvernement a également fait savoir que l'enquête sur la représentativité des syndicats a été entreprise par le comité chargé de subventionner les syndicats, sur la base des critères énumérés dans un décret de 2014.
15. *La commission prend note des informations fournies par le gouvernement sur la situation qui prévaut en Mauritanie. Elle regrette une nouvelle fois que le processus de détermination de la représentativité des organisations de travailleurs n'ait toujours pas abouti. Elle note à cet égard que le gouvernement s'est engagé il y a déjà dix ans à organiser des élections syndicales (ILC.101/Compte rendu n° 4C, paragr. 69). En vertu du décret 156-2014 de 2014, les élections professionnelles sont même devenues une condition nécessaire pour que les syndicats puissent prétendre à la représentativité, or aucune n'a été organisée. Néanmoins, la commission prend note des évolutions en faveur de l'amélioration du dialogue social et de la tenue d'élections qui ont été signalées par le gouvernement, ainsi que de la feuille de route concrète adoptée par le Conseil des ministres. Elle prie instamment le gouvernement de respecter son engagement d'organiser des élections syndicales à la fin de 2022 en vue de déterminer la représentativité des syndicats et espère que ce processus sera achevé en temps voulu pour faciliter la désignation de la délégation des travailleurs à la prochaine session de la Conférence.*
16. *La commission note en outre que le gouvernement a désigné comme membres de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence les représentants de cinq organisations qu'il a jugées représentatives sur la base d'une enquête administrative. Le gouvernement affirme avoir agi ainsi en raison de l'absence d'accord entre les organisations de travailleurs concernant leur participation. La commission observe toutefois que les consultations n'ont eu lieu que le 5 mai 2022, le jour même où le ministre des Affaires étrangères a signé les pouvoirs contenant la désignation de la délégation des travailleurs et un jour avant la date limite pour déposer les pouvoirs auprès du BIT. Elle considère que cela était manifestement trop tard pour que des consultations et des négociations significatives puissent avoir lieu, ce qui aurait permis d'aboutir à des désignations*

largement acceptées. Elle rappelle à cet égard que le gouvernement était tenu de consulter de bonne foi et en temps utile toutes les organisations de travailleurs susceptibles de compter parmi les organisations les plus représentatives du pays.

17. *En ce qui concerne les critères utilisés dans le cadre de l'enquête administrative menée par le gouvernement en vue de choisir cinq organisations de travailleurs représentatives, la commission note qu'ils sont différents de ceux prévus dans le décret 156-2014 et que certains soulèvent des questions, comme celle de savoir comment le nombre de délégués syndicaux a pu être déterminé en l'absence d'élections syndicales depuis au moins dix ans. En outre, la commission note que, en vertu du décret 2021-012, le Conseil national du dialogue social, dont le président appartient à la délégation des travailleurs, n'est pas une organisation de travailleurs mais un organe national tripartite créé par le gouvernement, et que son président est une personnalité expérimentée indépendante nommée par le gouvernement.*
18. *Compte tenu, d'une part, des doutes qui subsistent quant à ces désignations et, d'autre part, des engagements pris par le gouvernement, la commission estime que la situation justifie le renouvellement des mesures de suivi, selon des modalités similaires à celles définies par la Conférence à ses deux dernières sessions. En conséquence, la commission propose à l'unanimité, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, de demander au gouvernement de la Mauritanie de soumettre à la prochaine session de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par des éléments pertinents concernant:*
 - a) *les progrès réalisés en ce qui concerne l'organisation des élections syndicales en vue de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs;*
 - b) *la situation des syndicats dans le pays, notamment le nom des organisations de travailleurs représentatives, les secteurs qu'elles couvrent, le nombre de leurs adhérents et d'autres critères objectifs et vérifiables;*
 - c) *la procédure suivie pour désigner la délégation des travailleurs, en précisant quelles organisations ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, la date de ces consultations, les noms et titres des représentants consultés, les informations concernant les mesures prises par le gouvernement pour faciliter un accord entre les organisations de travailleurs représentatives ainsi que les noms des personnes désignées par les organisations au cours de ces consultations.*

République bolivarienne du Venezuela

19. *À sa 109^e session (2021), la Conférence internationale du Travail a décidé, conformément aux articles 26 *quater* et 26 *bis*, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, alors en vigueur, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler, pour la quatrième année consécutive, les mesures de suivi instaurées pour la première fois en 2016, suite à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (ILC.109/Compte rendu n° 3C, paragr. 34). Elle a en conséquence prié le gouvernement de lui soumettre à sa session suivante, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente:*
 - a) *apportant des éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs du pays;*
 - b) *exposant la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être conclu,*

les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.

20. Dans son rapport, qu'il a soumis le 6 mai 2022, le gouvernement donne l'état des affiliations figurant dans le registre national des organisations syndicales (RNOS) concernant six organisations de travailleurs. Il indique que la *Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca* (CBST-CCP) reste le syndicat le plus représentatif, avec 29 organisations affiliées et 1 221 987 membres, selon les données mises à jour au 30 avril 2019. Viennent ensuite l'*Alianza Sindical Independiente* (ASI), avec 13 organisations affiliées et 87 264 membres (selon la dernière mise à jour du 30 mars 2022); la *Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela* (CODESA), avec 10 organisations affiliées et 1 829 membres (selon la dernière mise à jour du 27 mai 2005); la *Confederación de Trabajadores de Venezuela* (CTV), avec 25 organisations affiliées et 574 membres (selon la dernière mise à jour du 5 juin 2018); la *Confederación General de Trabajadores* (CGT), avec 6 organisations affiliées et 37 membres (selon la dernière mise à jour du 29 avril 2005); et l'*Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela* (UNETE), avec une organisation affiliée et 7 membres (selon la dernière mise à jour du 16 mai 2003).
21. Comme les années précédentes, le gouvernement reconnaît que les données du RNOS ne sont souvent plus à jour. À cet égard, il réaffirme que la plupart des organisations de travailleurs ne respectent pas les prescriptions de l'article 388 de la loi organique du travail, qui dispose que chaque organisation de travailleurs doit soumettre, dans les trois premiers mois de chaque année civile, la liste complète de ses travailleurs affiliés ainsi que des informations sur son administration interne. Cette année encore, le gouvernement a prolongé, par une circulaire, de soixante jours supplémentaires le délai dont disposent chaque année les organisations syndicales pour déposer et mettre à jour les informations les concernant. Toutefois, certaines organisations n'ont pas envoyé d'informations mises à jour. Le gouvernement relève à ce propos que les critères objectifs et vérifiables sur lesquels il s'est fondé pour déterminer la représentativité des organisations de travailleurs comprennent le nombre de négociations collectives menées et le nombre de conventions collectives signées. En ce qui concerne les organisations qui œuvrent à la promotion de tels instruments, il a été conclu après examen que c'est la CBST-CCP qui en a fait signer le plus grand nombre.
22. Dans son rapport, le gouvernement expose aussi les différentes initiatives entreprises aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. Il indique avoir adressé deux communications à toutes les organisations de travailleurs (CBST-CCP, ASI, CTV, CGT, CODESA et UNETE) les priant instamment de soumettre une proposition concernant la composition de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. Il a réitéré cette demande lors du forum de dialogue social qui s'est tenu à Caracas du 25 au 28 avril 2022 avec l'assistance technique du BIT. Le 3 mai, le gouvernement a reçu une proposition concernant la composition de la délégation des travailleurs émanant de la CBST-CCP, qui résulte, selon cette organisation, d'un accord passé avec l'ASI, la CTV et la CGT dans le cadre du forum de dialogue social. Le jour suivant, le gouvernement a reçu de la CODESA une proposition visant à inclure ses membres dans la délégation des travailleurs. Par la suite, le gouvernement a demandé instamment à la CODESA de se concerter avec les autres organisations de travailleurs du pays en vue de parvenir à un consensus sur la composition d'une délégation des travailleurs qui soit large et inclusive. Le gouvernement précise qu'il a accrédité la délégation des travailleurs en tenant compte de la réalité syndicale du pays et des propositions reçues des syndicats majoritaires.

23. Le gouvernement rappelle une nouvelle fois qu'il a continuellement et à plusieurs reprises demandé l'assistance technique du Bureau pour la détermination de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il attire l'attention sur le fait qu'il a réitéré sa demande lors du récent forum de dialogue social, auquel a participé une équipe technique du BIT. Cette assistance contribuerait non seulement à affiner les critères et les méthodes utilisés pour la désignation des délégations tripartites aux réunions de l'OIT, mais aussi à améliorer le dialogue social dans le pays.
24. *La commission note que, si le gouvernement a pris des mesures en vue de favoriser la conclusion d'un accord entre les organisations de travailleurs pour la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, une fois de plus, la composition de la délégation des travailleurs ne résulte pas d'un consensus entre toutes les organisations concernées. Elle rappelle que, à défaut d'accord entre les organisations garantissant que la désignation de la délégation des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, il est essentiel que le gouvernement établisse et applique des critères objectifs et vérifiables et assure les moyens appropriés de reconnaître objectivement aux organisations concernées le statut d'organisations les plus représentatives. À cet égard, la commission note que les chiffres du RNOS utilisés par le gouvernement aux fins de l'évaluation de la représentativité des organisations de travailleurs existantes sont essentiellement les mêmes que ceux qu'il a communiqués l'année dernière et sont, dans de nombreux cas, si anciens que leur fiabilité doit être mise en doute. En ce qui concerne l'enregistrement des organisations de travailleurs dans le RNOS, la commission rappelle que la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'application par le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, a recommandé, en consultation avec les organisations représentatives, «d'adopter les mesures nécessaires pour que, tant en droit que dans la pratique, l'enregistrement soit une simple formalité administrative qui ne puisse en aucun cas être subordonnée à une autorisation préalable», et «d'une manière générale, de supprimer en droit et dans la pratique toutes les dispositions ou institutions incompatibles avec la liberté syndicale, notamment l'obligation de communiquer des informations détaillées sur les membres des organisations, en tenant compte des conclusions de la commission et des observations des organes de contrôle de l'OIT» (voir [Rapport de la Commission d'enquête](#), paragr. 497 2) i) et v), paragr. 497 2) i) et v).*
25. *La commission note en outre que, conformément au Plan d'action défini par le forum de dialogue social en République bolivarienne du Venezuela (voir document [GB.345/INS/5/1\(Rev.1\)](#), annexe II), plan qui constitue aussi le compte rendu des séances du forum (Caracas, 25 – 28 avril 2022), les mandants de l'OIT dans le pays ont pris acte «des progrès réalisés dans la mise en œuvre des conventions nos 26, 87 et 144, ainsi que de la volonté de poursuivre un dialogue social avec toutes les garanties pour donner suite aux décisions du Conseil d'administration du BIT» et se sont engagés à «se prévaloir de l'assistance du BIT à partir du mois de juillet 2022 dans les domaines suivants: la détermination de la représentativité; la formation au dialogue social; les méthodes de fixation des salaires minima; et la consultation aux fins de la préparation des rapports à présenter à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations». Il a en outre été convenu que l'OIT pourra «élabore[r], en consultation avec les mandants, un programme de coopération qui permette de faire avancer les travaux selon le calendrier de l'assistance technique adopté». Les mandants de l'OIT dans le pays se sont engagés à «tenir en septembre 2022, avec l'assistance technique du BIT, une deuxième réunion du forum de dialogue social qui sera consacrée au suivi de la mise en œuvre des conventions nos 26, 87 et 144 et continuer entre-temps de tenir les*

réunions bipartites dont les partenaires sociaux font la demande au sujet des autres questions en suspens relatives à l'application des conventions concernées."

- 26.** *La commission considère que la tenue du forum de dialogue social auquel ont participé les partenaires sociaux constitue un pas dans la bonne direction pour ce qui est de la promotion du dialogue social dans le pays. Elle note cependant que deux des organisations de travailleurs (CODESA et UNETE) invitées n'ont pas souscrit aux termes du plan d'action adopté par le forum et ont déposé une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela (voir paragr. 84 à 87 ci-dessous). Elle espère que les engagements pris par le gouvernement seront pleinement respectés, notamment en ce qui concerne l'acceptation par ce dernier de l'assistance du BIT aux fins de la détermination de la représentativité. À ce stade du processus, la commission estime toujours nécessaire de rester automatiquement saisie de la question à la prochaine session de la Conférence en renouvelant les mesures de suivi. En conséquence, elle recommande à l'unanimité que la Conférence, en vertu des articles 32, paragraphe 7, et 34 du Règlement de la Conférence, prie le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de soumettre en vue de la prochaine session de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé par la documentation pertinente sur:*
- a) les mesures prises par le gouvernement pour obtenir les éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs du pays;*
 - b) la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être conclu, les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.*

Protestations

- 27.** La commission a reçu et traité 16 protestations. Celles-ci portent sur les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques accrédités à la Conférence – tels qu'ils figurent dans la Liste provisoire des délégations publiée le 30 mai 2022 et dans la liste provisoire révisée des délégations du 3 juin 2022. La commission a examiné toutes les protestations présentées ci-après.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Angola

- 28.** La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant la désignation du délégué et du conseiller technique des travailleurs de l'Angola. L'auteur de la protestation conteste le fait que l'*União Nacional dos Trabalhadores de Angola – Confederação Sindical* (UNTA-CS), l'organisation de travailleurs la plus représentative du pays et qui auparavant faisait toujours partie de la délégation tripartite, en est cette année exclue. Le gouvernement a unilatéralement décidé de remplacer le délégué de l'UNTA-CS par le représentant d'un autre syndicat, à savoir la *Força Sindical – Confederação Sindical* (FS-CS), et refusé de payer les frais de voyage et de séjour du représentant de l'UNTA-CS à la Conférence. Cette exclusion intervient après qu'un représentant de l'UNTACS a été accusé de collusion avec des forces étrangères pour avoir formulé des critiques à l'encontre d'un autre gouvernement lors de la session précédente de la Conférence. Elle s'inscrit par ailleurs dans un contexte généralisé d'intensification des violences à l'égard de syndicalistes et de travailleurs. Un mouvement social mené par le *Sindicato Nacional do Médicos de Angola* (SINMEA), un syndicat affilié à l'UNTA-CS, a notamment donné lieu à des menaces de licenciement, de suspension des salaires, de rupture de grève et d'autres actes coercitifs de la part du gouvernement. En avril 2022, le secrétaire général adjoint du SINMEA a été retrouvé

mort dans des circonstances suspectes. Dans ce contexte, l'exclusion de l'UNTA-CS, après des années de représentation, semble délibérée. En outre, le gouvernement aurait menacé de radier l'UNTA-CS. Contrairement aux déclarations du gouvernement, l'UNTA-CS n'a participé à aucune réunion et n'a pas accepté de système de rotation. La CSI souligne que l'UNTA-CS est la seule organisation de travailleurs, sur les trois membres de la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT, à ne pas être accréditée dans la délégation des travailleurs, ce qui, compte tenu de la nature manifestement déséquilibrée de la délégation, suscite des inquiétudes quant à l'exclusion de l'UNTA-CS.

29. Dans trois communications écrites adressées à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique avoir procédé à la désignation de la délégation des travailleurs à l'issue d'une réunion avec la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT. Créée en 1990, cette commission tripartite relève du ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale; elle est composée des organisations d'employeurs et de travailleurs légalement constituées les plus représentatives. Sa composition actuelle a été fixée par un arrêté ministériel de février 2022 et inclut des représentants de trois syndicats: l'UNTA-CS, la CGSILA et la FS-CS. Cette commission a tenu une réunion virtuelle le 31 mars 2022 à laquelle, contrairement aux affirmations de la CSI, a participé le vice-secrétaire général de l'UNTA-CS. Outre qu'il a fourni les procès-verbaux de la réunion, le gouvernement a informé la commission que les débats des réunions de ce type sont enregistrés. Au cours de cette réunion, la composition de la délégation à la Conférence a été approuvée et il a été unanimement décidé que la participation des membres de la commission nationale aux sessions de la Conférence serait déterminée selon un système de rotation. Cette décision a été prise en tenant compte du fait que, depuis quinze ans, la participation des travailleurs de l'Angola à la Conférence est assurée exclusivement par l'UNTA-CS et son unique représentant, ce qui exclut donc les autres organisations membres de la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT. Ce système donnera dorénavant à chaque membre la possibilité de participer à moins qu'une continuité soit jugée nécessaire pour des raisons bien précises. Le gouvernement rappelle qu'il a récemment ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.
30. Au sujet des frais de voyage et de séjour, le gouvernement indique que M^{me} M. Francisco, de l'UNTA-CS, ne fait pas partie de la délégation à la Conférence, mais qu'elle est membre travailleuse titulaire du Conseil d'administration du BIT et que les frais de voyage et de séjour afférents à sa participation au Conseil doivent être pris en charge conformément à l'annexe IV du Règlement du Conseil d'administration. Par ailleurs, le gouvernement s'est acquitté de l'obligation qui lui est faite de prendre en charge les frais de chaque membre de la délégation nationale tripartite à la Conférence. Le gouvernement fait part de son indignation concernant l'accusation relative au SINMEA, rappelle qu'il a répondu à cette accusation dans une lettre adressée au Département des normes internationales du travail du Bureau, et conclut que cette question ne relève pas de la compétence de la commission.
31. Le gouvernement a en outre produit une lettre, signée par le secrétaire général de l'UNTA-CS et adressée à la CSI, dans laquelle il est indiqué que l'UNTA-CS a élu son secrétaire général adjoint en qualité de nouveau membre de la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT à l'occasion de son VI^e Congrès en août 2021. La lettre indique aussi que le secrétariat du comité exécutif national de l'UNTA-CS n'a pas reçu l'instruction de déposer une protestation et une plainte, et que, dans la mesure où les organes de l'UNTA-CS n'ont pas donné leur approbation, le comité exécutif national attendait la résolution de cette protestation. La CSI s'est étonnée de recevoir une lettre de l'un de ses propres membres par l'intermédiaire du gouvernement, et signale que Mme Francisco, membre du Conseil

d'administration du BIT et membre du Conseil confédéral de l'ATNUSC, ignorait tout de la lettre du gouvernement. Il est donc suspecté que le gouvernement intervient dans les affaires de l'UNTA-CS.

32. *La commission note que le gouvernement utilise le mécanisme de la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT pour obtenir la nomination des délégations des employeurs et des travailleurs pour la Conférence. La commission tient à insister, toutefois, sur le fait que l'existence d'une entité nationale tripartite ne dispense pas le gouvernement de son obligation de consulter pleinement toutes les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives dans le pays.*
33. *La commission note que, bien qu'elle ait adressé plusieurs demandes d'éclaircissement tant à l'organisation protestataire qu'au gouvernement, les informations fournies sont trop contradictoires pour lui permettre de formuler des conclusions sur la conformité de la désignation de la délégation des travailleurs de l'Angola avec les dispositions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. La question cruciale dont est saisie la Commission de vérification des pouvoirs – celle de savoir si le prétendu système de rotation, dont l'application aurait entraîné l'exclusion de l'UNTA-CS de la délégation à la présente session de la Conférence, a été approuvé ou non par cette organisation syndicale – reste ouverte. Cette question est liée au point de savoir si le secrétaire général adjoint de l'UNTA-CS a effectivement assisté le 31 mars 2022 à la réunion virtuelle de la commission nationale chargée des questions relatives à l'OIT – un fait essentiel sur lequel l'organisation protestataire et le gouvernement sont en désaccord. De manière plus générale, les informations fournies par les deux parties incitent la commission à penser que la situation décrite par l'organisation protestataire mériterait une enquête plus approfondie ne relevant pas de sa compétence. La commission considère que la manière la plus adéquate de le faire serait de renvoyer le cas au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, étant entendu que cela ne limite pas la recevabilité de protestations basées sur des faits ou allégations identiques que la même ou une autre organisation pourrait soumettre à la commission lors de futures sessions de la Conférence.*
34. *La commission considère à l'unanimité que la protestation dont elle est saisie soulève des questions relatives à des violations des principes de la liberté syndicale qui n'ont pas encore été examinées par le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration. Elle propose que la Conférence renvoie la question à ce comité, conformément à l'article 32, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la Barbade

35. La commission a reçu des communications, datées du 4 mai 2022 et du 31 mai 2022, dont la jonction constitue une protestation présentée par le *Congress of Trade Unions and Staff Associations of Barbados* (CTUSAB) contre le fait que le gouvernement de la Barbade ne l'a pas consulté au sujet de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence et ne l'a pas inclus dans la délégation des travailleurs. L'organisation protestataire estime avoir été une fois de plus oubliée par le gouvernement et n'avoir reçu, malgré des demandes répétées, aucune notification ou information concernant la Conférence, alors même qu'elle est une organisation syndicale de niveau national, est membre du *Social Partnership of Barbados* et a été incluse dans les délégations des travailleurs aux sessions de la Conférence de 2013, 2014 et 2017. L'organisation protestataire juge ces actions incompatibles avec l'engagement du gouvernement en faveur du tripartisme.
36. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement a reconnu que les organisations de travailleurs représentatives dans le pays sont la *Barbados Workers' Union* (BWU) et le CTUSAB, qui comptent respectivement 20 000 et 11 088 membres déclarés. Aucune consultation n'a eu lieu avec les organisations de

travailleurs car la BWU est à l'évidence l'organisation la plus représentative – qu'il s'agisse des effectifs ou des secteurs couverts – et qu'elle compte des travailleurs du secteur public comme du secteur privé. En comparaison, le CTUSAB représente seulement les travailleurs du secteur public, ses membres appartenant à plusieurs services et institutions. Le rôle et le travail de cette organisation sont reconnus par le gouvernement, qui la subventionne chaque année depuis 2014.

37. *La commission note que le CTUSAB ne met pas en cause la représentativité de la BWU ni ne s'oppose à la désignation du délégué des travailleurs de la BWU, mais considère seulement qu'il n'a pas été consulté et qu'il est donc absent de la délégation des travailleurs. La commission note aussi que le CTUSAB se fonde sur sa présence passée dans la délégation des travailleurs, son existence en tant que syndicat de niveau national et son appartenance à un organe tripartite mais ne fournit aucune donnée chiffrée concernant ses propres membres.*
38. *La commission note que le gouvernement considère aussi bien la BWU que le CTUSAB comme des organisations de travailleurs représentatives et qu'aucune consultation n'a eu lieu avec celles-ci concernant la composition de la délégation à la Conférence. À cet égard, elle rappelle que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, conformément à l'interprétation qu'en donne la Cour permanente de Justice internationale (CPJI) dans son avis consultatif n° 1 de 1922, exige que s'il existe plusieurs organisations de travailleurs représentatives dans un pays, le gouvernement doit toutes les prendre en considération lorsqu'il procède à la désignation du délégué et des conseillers techniques des travailleurs. Cela nécessite des consultations de bonne foi avec toutes ces organisations en vue d'obtenir l'accord des organisations de travailleurs les plus représentatives sur la composition de la délégation des travailleurs. La commission conclut que le gouvernement n'a pas satisfait à ces exigences. Elle veut croire toutefois qu'il prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir que la désignation de la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de Cabo Verde

39. La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant la désignation du délégué des travailleurs de Cabo Verde. Selon la protestation, l'*União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical* (UNTC-CS), l'organisation des travailleurs la plus représentative du pays, désignait habituellement le délégué des travailleurs. Cependant, pour la 110^e session de la Conférence, le gouvernement a décidé unilatéralement de désigner à cette fonction un représentant d'un autre syndicat, la *Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres* (CCSL), tandis que le représentant de l'UNTC-CS a été désigné comme conseiller technique des travailleurs. L'auteur de la protestation demande à la commission d'inviter le gouvernement à fournir des éclaircissements.
40. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que l'UNTC-CS et la CCSL sont les deux principales organisations de travailleurs de Cabo Verde, et représentent plus de 90 pour cent des travailleurs organisés du pays. Néanmoins, faute de données précises, il n'est pas possible d'établir le caractère représentatif de chaque organisation. Afin d'assurer la représentativité des délégations des travailleurs et des employeurs, la composition des délégations de Cabo Verde à la Conférence est déterminée depuis plusieurs années selon un système de rotation, conformément à une décision adoptée d'un commun accord par le gouvernement, l'UNTC-CS, la CCSL et deux associations d'employeurs. Ce système ayant été accepté par l'UNTC-CS, la protestation est injustifiée et dénuée de tout fondement.

41. *Tout en prenant note de la réponse du gouvernement, la commission regrette que celui-ci ne fournisse pas de détails sur le système présumé de rotation entre l'UNTC-CS et la CCSL, ni sur les circonstances dans lesquelles ces organisations ont consenti à une telle rotation. La commission rappelle qu'un système de rotation ne peut servir de méthode de désignation de la délégation des travailleurs que si les organisations les plus représentatives du pays en ont ainsi convenu entre elles. Bien que le gouvernement affirme dans sa réponse que ce système existe depuis plusieurs années, la commission relève que, depuis 2004, la fonction de délégué des travailleurs est occupée dans l'écrasante majorité des cas par des personnes appartenant à l'UNTC-CS. Cette situation et le fait que la désignation du représentant de la CCSL fasse l'objet d'une protestation conduisent à s'interroger sur l'existence d'un système de rotation accepté par les organisations de travailleurs les plus représentatives.*
42. *La commission rappelle que, à défaut d'un accord entre les organisations les plus représentatives sur la désignation de la délégation des travailleurs, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, laquelle des organisations de travailleurs est la plus représentative. Lors de la 93^e session (2005) de la Conférence, la commission a noté avec satisfaction que le gouvernement avait, l'année précédente, évalué le caractère représentatif des deux organisations, ce qui l'avait amené à considérer que l'UNTC-CS était l'organisation la plus représentative (voir [ILC.93/Compte rendu n° 4D](#), paragr. 13-19).*
43. *Au vu de ce qui précède, la commission estime qu'il existe des doutes quant au fait que le délégué des travailleurs a été désigné en pleine conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Elle prie instamment le gouvernement de veiller à ce que la délégation des travailleurs de Cabo Verde à la prochaine session de la Conférence soit désignée en accord avec les organisations de travailleurs les plus représentatives du pays.*

Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde, du Gabon et du Tchad

44. *La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Cabo Verde, du Gabon et du Tchad présentée par l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) au nom de l'União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTC-CS), de la Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA) et de l'Union des syndicats du Tchad (UST).*
45. *La protestation, datée du 6 juin 2022, a été reçue par la Commission de vérification des pouvoirs le même jour, à 14 h 22, soit bien après l'expiration du délai prévu à l'article 32, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence (à savoir le mercredi 1^{er} juin, à 10 heures, pour la présente session de la Conférence). La commission considère que ladite protestation est parvenue hors délais et n'est donc pas recevable.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Cameroun

46. *La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Cameroun présentée par M. Eugène Makembe, président confédéral de la Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC) (Confederation of Cameroon Trade Union – CCTU). L'auteur de la protestation affirme que M. Abraham Baboule, président de la CSTS, n'a pas été désigné en accord avec le comité exécutif régulièrement élu de la CSTS et ne devrait donc pas être autorisé à participer à la Conférence. L'auteur de la protestation rappelle qu'à la suite de conflits internes entre les factions de la CSTS et du refus d'intervenir du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ces factions ont accepté de faire appel à un médiateur indépendant. Un congrès de la CSTS qui devait se tenir le 18 février 2021 a été*

suspendu par une ordonnance du tribunal. Quelques jours plus tard, un groupe d'individus, dont M. Baboule, a monté de toutes pièces un comité exécutif. Cependant, en août 2021, un congrès en bonne et due forme de la CSTS - qui n'avait pas été suspendu par décision de justice malgré la demande de M. Baboule - a élu un nouveau comité exécutif, dont faisait partie l'auteur de la protestation. M. Baboule et son groupe sont considérés comme des usurpateurs et des syndicalistes jaunes. La protestation est accompagnée de deux lettres, datées de septembre et décembre 2021, adressées par le médiateur indépendant au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, dans lesquelles celui-ci transmet son rapport, qui fait état de la résolution du conflit interne et de l'élection d'un nouveau comité exécutif, et comprend toute la documentation pertinente, notamment les décisions de justice, les communications avec le ministère et les procès-verbaux des assises du congrès de la CSTS. L'auteur de la protestation soutient que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale n'a pas appliqué les décisions de justice concernant M. Baboule et son groupe et qu'il intervient dans le fonctionnement de la CSTS en choisissant d'interagir avec les intéressés, question que la CSTS a déjà soulevée auprès du ministère dans une lettre datée du 22 décembre 2021. En conséquence, l'auteur de la protestation demande à la commission de ne pas autoriser la participation de M. Baboule à la Conférence en qualité de représentant de la CSTS.

47. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique qu'il a désigné la délégation des travailleurs sur la base d'un processus de consultation entrepris avec les organisations de travailleurs les plus représentatives. Par une lettre datée du 19 avril 2022 adressée au président de la CSTS, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a demandé à ce dernier de désigner un représentant de la CCTU à la session de la Conférence, lettre à laquelle il a reçu une réponse datée du 22 avril 2022 désignant M. Baboule. Le 28 avril 2022, une première réunion préparatoire et des consultations ont eu lieu entre le ministère et les partenaires sociaux, auxquelles M. Baboule a assisté en tant que président de la CCTU et au cours desquelles le ministère a demandé aux partenaires sociaux de désigner instamment leurs représentants. M. Baboule a en outre été désigné comme délégué des travailleurs dans une lettre datée du 23 mai 2022 émanant du Forum des travailleurs du Cameroun, qui regroupe huit des douze confédérations du Cameroun.
48. *La commission note que ce n'est pas la représentativité de la CSTS qui est en cause, mais la personne ayant qualité pour la représenter, en l'occurrence M. Abraham Baboule, accrédité en tant que délégué des travailleurs. Elle note également que la protestation découle d'un conflit interne à la CSTS. Tout en rappelant qu'elle n'a pas compétence pour se prononcer sur les conflits internes des syndicats, la commission note qu'en l'espèce, selon les informations fournies par l'auteur de la protestation, le conflit interne a été réglé dans le cadre d'un congrès extraordinaire de la CSTS et par une ordonnance du tribunal concluant que M. Baboule n'avait pas qualité pour agir au nom de la CSTS. La commission note en outre que les documents fournis à l'appui de la protestation montrent que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale disposait, à la fin de 2021, de tous les documents pertinents concernant la résolution du conflit interne et la direction nouvellement élue de la CSTS. Elle relève que le gouvernement n'a pas contesté les faits énoncés dans la protestation et dans les documents qui y sont joints. Elle considère que le gouvernement, pour sa part, a omis d'expliquer sur quelle base il estime que M. Baboule peut être considéré comme un représentant légitime de la CSTS.*
49. *Dans la mesure où le conflit interne à la CSTS semble avoir été résolu et où le gouvernement a consulté des personnes n'ayant pas la capacité de représenter cette dernière, la commission doute sérieusement que la désignation du délégué des travailleurs du Cameroun soit conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Comme elle l'a souligné par le passé, les gouvernements*

sont tenus d'accepter le choix, par les organisations les plus représentatives, des personnes devant être désignées comme délégués des travailleurs. La commission prie instamment le gouvernement de respecter strictement les obligations qui lui incombent en vertu de la Constitution de l'OIT lorsqu'il procédera à la désignation de la délégation des travailleurs à la prochaine session de la Conférence.

Protestation tardive concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Tchad

50. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Tchad présentée par l'Union des Syndicats du Tchad (UST).
51. *La protestation, datée du 24 mai 2022, a été reçue par la Commission de vérification des pouvoirs le jeudi 2 juin 2022, à 15 heures, soit bien après l'expiration du délai fixé par l'article 32, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence (à savoir le mercredi 1^{er} juin, à 10 heures, pour la présente session de la Conférence). La commission considère que la protestation est parvenue hors délais et n'est donc pas recevable.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Chili

52. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Chili présentée par l'*Unión Nacional de Trabajadores* (UNT). L'organisation protestataire soutient qu'elle a été unilatéralement exclue de la liste des participants à la Conférence et que, malgré de multiples demandes d'information, formulées notamment lors d'une réunion avec le gouvernement tenue le 28 mars 2022 et dans une lettre datée du 17 mai 2022, le gouvernement n'a pas communiqué la méthode et les critères utilisés pour désigner la *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) et la *Confederación de la Producción y el Comercio* (CPC) comme étant les seules organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. L'organisation protestataire explique qu'elle a été constituée en 2004 et respecte toutes les dispositions légales et qu'elle est en droit de participer à des réunions consacrées aux besoins des travailleurs. Elle précise que, au niveau régional, la question de la représentation est résolue par des systèmes de rotation et de représentation proportionnelle, systèmes que le gouvernement n'a pas pris en considération, faisant ainsi fi de la justice, de la promotion du mouvement syndical et du renforcement de la pluralité. Elle considère que la manière arbitraire, discriminatoire et unilatérale dont le gouvernement a procédé constitue une violation de ses droits et demande à la Commission de vérification des pouvoirs de clarifier la situation et de régler la question en s'alignant sur les systèmes appliqués au niveau régional.
53. Dans une communication adressée à la commission à sa demande, le gouvernement souligne que la désignation de la délégation des travailleurs a été effectuée conformément à la loi. Il fournit des informations sur le nombre de membres des organisations de travailleurs, précisant que la CUT – l'organisation la plus représentative – compte 414 303 membres, suivie de la CTC (28 886 membres), de la CAT (26 823 membres) et de l'UNT (8 386 membres). Le gouvernement affirme qu'il respecte le principe de non-ingérence dans les activités des travailleurs et des employeurs et rappelle que, conformément à l'avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de Justice internationale (CPJI), si un accord ne peut être conclu entre les organisations les plus représentatives, il n'appartient pas au gouvernement d'imposer une pluralité des organisations, même si cette pluralité est susceptible de mieux représenter les opinions des travailleurs. À ce propos, si l'importance numérique ne constitue pas le seul critère de représentativité et que d'autres critères peuvent aussi être pris en considération, toutes choses étant égales par ailleurs, l'organisation (ou le groupe d'organisations) ayant l'effectif le plus nombreux sera la plus représentative. L'UNT ne conteste pas le fait que la CUT est l'organisation la plus représentative, mais soutient simplement que le gouvernement n'a

pas tenu compte de la procédure et des principes applicables à la désignation d'une délégation tripartite.

54. *La commission prend note des éléments contenus dans la réponse tardive du gouvernement. Elle observe que celui-ci communique des chiffres attestant du poids la CUT en termes d'effectifs mais ne répond pas à ses questions spécifiques concernant les consultations menées avec les organisations les plus représentatives en vue de la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence.*
55. *La commission rappelle que, conformément à l'avis consultatif n° 1 de 1922 de la CPJI et à la jurisprudence constante de la commission, s'il existe plusieurs organisations représentatives, le gouvernement doit les prendre toutes en considération lorsqu'il procède à la désignation d'une délégation et, idéalement, obtenir l'accord de toutes ces organisations. À défaut d'accord entre les organisations les plus représentatives, le gouvernement est tenu d'évaluer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle organisation est la plus représentative. En conséquence, le gouvernement a pour principale obligation de tout mettre en œuvre pour favoriser un accord entre les organisations de travailleurs en ce qui concerne la désignation de la délégation.*
56. *Bien que ni l'UNT ni le gouvernement ne contestent que la CUT reste l'organisation de travailleurs la plus représentative, la commission n'a pas reçu d'éléments suffisants lui permettant de conclure que la désignation de la délégation a été effectuée en tenant compte de toutes les organisations représentatives et après que tous les efforts possibles ont été déployés pour obtenir un accord entre les organisations concernées. Elle ne peut donc pas conclure que le gouvernement a pleinement respecté les obligations qui sont les siennes en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. La commission veut croire que le gouvernement mettra tout en œuvre pour que le processus de consultation devant aboutir à la désignation de la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence sera mené à bien en tenant compte de toutes les organisations de travailleurs représentatives.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti

57. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti présentée par M. Adan Mohamed Abdou, secrétaire général de l'UDT, et M. Kamil Dirane Hared, secrétaire général de l'UGTD. Les auteurs de la protestation allèguent que le gouvernement a une fois de plus désigné des représentants de syndicats fictifs pour participer à la présente session de la Conférence, et qu'il continue ainsi à usurper le nom de l'UDT et celui de l'UGTD. Ils font valoir que cette situation montre que le gouvernement continue de faire fi des conclusions formulées à plusieurs reprises par la commission. De même, ils se réfèrent une fois de plus à un engagement – resté sans suite à ce jour – pris par le ministère de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle devant la commission ainsi qu'auprès du Bureau au sujet du respect des droits syndicaux, de la réintégration de travailleurs syndiqués et du paiement des arriérés de salaires. Enfin, ils demandent que la présente commission rende une décision effective et définitive en ce qui concerne la délégation des travailleurs djiboutienne.
58. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le ministre du Travail, de la Formalisation et de la Protection sociale fait observer que l'appellation du ministère du Travail est une nouvelle fois erronée dans la protestation, ce qui démontre que les signataires sont déconnectés de la réalité sociale de Djibouti. Le gouvernement renvoie au rapport qu'il a transmis à la commission en 2017 au sujet de l'existence et de l'importance numérique des organisations de travailleurs et d'employeurs et réitère qu'il n'existe pas d'intersyndicale UDT-UGTD et que les auteurs de la protestation ne sont investis d'aucun mandat syndical légitime. Afin de régler définitivement cette question, le ministre rappelle qu'il a accepté les

modalités d'une mission d'évaluation par le BIT et des observateurs internationaux. Enfin, le gouvernement rappelle qu'il souhaite une normalisation de ses relations avec le BIT, notamment sur la question de la liberté syndicale, puisque l'absence de coopération pénalise le monde du travail djiboutien en matière de formation et de connaissance sur les normes internationales du travail. Il répète en outre sa demande d'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les réformes nécessaires concernant la question du dialogue social. Cette assistance technique, qui sera menée en coordination avec d'autres entités des Nations Unies, devrait être fournie à l'ensemble des acteurs tripartites de Djibouti, sans exclusion.

59. *La commission relève une fois de plus avec une profonde préoccupation que, malgré des conclusions analogues qu'elle réitère au fil du temps et malgré les mesures de suivi que la Conférence reconduit depuis ses précédentes sessions, une protestation ayant pour objet la désignation de la délégation des travailleurs est présentée contre le gouvernement de Djibouti par l'UDT et l'UGTD pour la 19^e session consécutive. La commission estime que l'absence de progrès dans ce cas tient, entre autres, à ce que les deux parties ne lui ont toujours pas fourni suffisamment d'informations et d'éléments de preuve pertinents pour étayer leurs demandes respectives. En ce qui concerne les organisations protestataires, la commission regrette de nouveau que les termes de la protestation se bornent à reprendre, d'une année sur l'autre, les mêmes allégations, sans clarifier les faits. Elle souhaite rappeler qu'il est dans l'intérêt des organisations protestataires de présenter des allégations précises, étayées par des documents appropriés, tenant compte du mandat de la commission (ILC.102/Compte rendu n° 4D, paragr. 44). En ce qui concerne les observations du gouvernement au sujet de la protestation, la commission regrette que ce dernier n'ait, une fois encore, pas répondu aux allégations répétées chaque année par les organisations protestataires concernant la duplication («clonage») de l'UDT et de l'UGTD et l'usurpation de leurs noms, si ce n'est en affirmant purement et simplement que les auteurs de la protestation ne sont investis d'aucun mandat syndical légitime, sans expliquer de quelle manière, en particulier, M. Mohamed Abdou aurait pu perdre la direction de l'UDT, qu'il a indubitablement occupée par le passé (ILC.98/Compte rendu n° 4C, paragr. 51). La commission regrette également que dans sa réponse, le gouvernement ne fournisse pas de détails concernant la légitimité des représentants de l'UDT et de l'UGDT, membres de la délégation, alors qu'il avait, lors de la dernière session, considéré que le mandat de la direction de l'UDT avait expiré et noté que l'UGDT avait prévu un nouveau congrès pour renouveler sa direction. Enfin, la commission regrette que le gouvernement n'ait pas fourni davantage d'informations concernant le projet triennal urgent et prioritaire relatif au renforcement du dialogue social présenté à la commission lors de la dernière session de la Conférence.*
60. *Par conséquent, la commission exprime une nouvelle fois de sérieux doutes quant à la représentativité de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. Elle note que le gouvernement a déclaré avoir accepté les modalités de l'assistance technique qui sera fournie par le Bureau. La commission espère que des actions pertinentes, efficaces et concrètes continueront d'être prises au sujet de la question de la représentativité syndicale, et plus généralement du dialogue social, à Djibouti. À cet égard, la commission appelle une nouvelle fois le gouvernement à faciliter la fourniture d'une assistance concrète par le BIT, dans un avenir très proche. Elle veut croire qu'une telle initiative bénéficiera du soutien plein et entier du gouvernement et de toutes les parties intéressées et qu'il sera dûment tenu compte de ses observations et recommandations et de celles des organes de contrôle de l'OIT. Elle veut croire qu'il sera possible de procéder à une évaluation de la situation du mouvement syndical, et ce dans un climat empreint de confiance et dans un cadre qui respecte pleinement la capacité d'agir des véritables organisations de travailleurs à Djibouti, en totale indépendance par rapport au gouvernement.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Équateur

61. La commission a été saisie d'une protestation présentée par le Président de la *Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres* (CEOSL) au nom du *Frente Unitario de Trabajadores* (FUT), et du Président de la *Federación Nacional de Servidores Universitarios y Politécnicos del Ecuador* (FENASUPE) au nom de l'Internationale des services publics Équateur (ISP-Équateur). Selon les auteurs de la protestation, le FUT est une organisation de fait qui regroupe plusieurs syndicats légalement reconnus, et l'ISP-Équateur est une instance de coordination nationale des organisations de travailleurs des services publics affiliées à l'Internationale des services publics (ISP). Les organisations protestataires soutiennent qu'elles ont été arbitrairement exclues du processus de désignation des représentants des travailleurs à la Conférence. La délégation des travailleurs, composée de représentants du *Consejo Nacional de Trabajo y Salario* (CNTS), a été désignée selon des critères qui ne respectent pas l'obligation prévue par la Constitution de l'OIT de désigner les personnes retenues par les organisations de travailleurs les plus représentatives. Les règles régissant le choix des représentants au CNTS (*Acuerdo Ministerial* MDT-2015-0240) ne permettent qu'aux organisations légalement reconnues de participer à ce processus, ce qui exclut les organisations de fait telles que le FUT. En outre, les règles applicables permettent au président du CNTS (le ministre du Travail) d'approuver préalablement la liste des organisations invitées à y prendre part. Dans la pratique, ce processus d'approbation préalable a été utilisé pour favoriser les organisations de travailleurs progouvernementales, telles que la *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) et la *Confederación de Trabajadores del Ecuador* (CTE), au mépris des droits d'organisations plus représentatives et critiques à l'égard du gouvernement, telles que le FUT, qui compte 400 000 travailleurs, ainsi que des organisations coordonnées par l'ISP-Équateur, qui regroupent la majorité des syndicats des services publics et représentent environ 400 000 fonctionnaires.
62. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement fait savoir qu'en application de l'accord ministériel (*Acuerdo Ministerial*), les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ont été invitées à choisir les électeurs appelées à sélectionner les représentants au CNTS. La question de la représentativité a été examinée au regard des informations sur le nombre d'adhérents enregistrés auprès du ministère du Travail, qui ont été communiquées au président du CNTS aux fins de la désignation des représentants titulaires et suppléants des travailleurs. La réunion consacrée à la sélection des représentants, qui a eu lieu le 22 septembre 2021, s'est tenue avec la participation de 17 organisations, dont cinq ont quitté la salle, alléguant que le processus se déroulait de manière non démocratique et laissait de côté toutes les organisations de travailleurs. Le gouvernement fait valoir qu'il a procédé à la désignation en tenant dûment compte de la composition actuelle du CNTS, dont les membres appartiennent aux organisations de travailleurs les plus représentatives du pays. Il a aussi tenu de fréquentes réunions avec toutes les organisations de travailleurs, y compris celles qui composent le FUT.
63. Sur la base des informations fournies, la commission note que les organisations protestataires ne figurent pas dans la liste des électeurs appelées à choisir les représentants au CNTS, ce qui, comme elles l'affirment sans être contredites par le gouvernement, est dû au fait que les organisations de fait et les coalitions sans reconnaissance légale ne peuvent pas être inscrites sur cette liste. La commission note en outre que quatre organisations membres du FUT ou de l'ISP-Équateur ont laissé le choix des représentants au CNTS et ont exprimé leur opposition à ce processus (CEOSL, CEDOCUT, UGTE et FETMYP). Si l'on additionne le nombre de membres des organisations participantes fourni par le gouvernement – sans tenir compte des membres des autres organisations représentées par le FUT et l'ISP-Équateur – le total est de 53 319, ce qui dépasse les chiffres communiqués pour la CUT

(32 327) et la CTE (18 611). Même s'ils sont incomplets, ces chiffres laissent penser que les organisations protestataires comptent globalement un nombre important de membres. À cet égard, la commission rappelle sa jurisprudence fondée sur l'avis consultatif n° 1 de la Cour permanente de Justice internationale (CPJI) de 1922, selon lequel, à défaut d'accord entre toutes les organisations les plus représentatives, la désignation d'un délégué des travailleurs émanant d'une coalition d'organisations dont les membres, considérés ensemble, sont plus nombreux que ceux des organisations comptant le plus d'adhérents, peut l'emporter. La commission observe que, dans la mesure où l'exclusion des coalitions de la liste des personnes appelées à choisir les représentants au CNTS ne permet pas à ces coalitions de faire entendre leur voix dans le processus de désignation du délégué des travailleurs, les désignations résultant de ce système ne répondent pas toujours aux prescriptions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

64. La commission observe en outre que l'approbation requise par le ministre du Travail concernant la liste des personnes appelées à choisir les représentants au CNTS risque de conférer au gouvernement une influence indue dans ce processus, qui devrait être mené de manière à respecter la capacité des organisations de travailleurs à désigner la délégation des travailleurs à la Conférence en toute indépendance par rapport au gouvernement.
65. La commission invite le gouvernement à remédier à ces failles du système qui doit aboutir à la désignation des délégués des travailleurs afin de garantir que, lors des futures sessions de la Conférence, la délégation des travailleurs sera désignée en pleine conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Gabon

66. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Gabon présentée par M. Aymar Kissengori, président de la Confédération syndicale des travailleurs du Gabon (CSTG). L'auteur de la protestation, conseiller technique de la délégation des travailleurs du Gabon, conteste l'exclusion, par le gouvernement, d'un autre membre de la CSTG de la délégation. Le 29 mars 2022, il a informé le gouvernement que deux représentants de la CSTG participeraient à la Conférence. La délégation des travailleurs devant être composée d'un délégué et de 12 conseillers techniques, la CSTG ne comprend pas pourquoi le gouvernement a accrédité seulement un délégué et neuf conseillers techniques, et pourquoi une autre organisation a pu être représentée par deux personnes alors que la CSTG n'a pu en désigner qu'une seule. Enfin, la CSTG s'étonne de ne pas avoir été mentionnée dans le formulaire de présentation des pouvoirs comme l'une des organisations consultées alors qu'elle fait partie de la délégation.
67. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique qu'il a initialement décidé de limiter la taille de la délégation du pays en raison de contraintes financières, de la situation sanitaire et de la capacité restreinte des salles de réunion mentionnée dans la lettre de convocation à la Conférence adressée par le Directeur général du BIT. La délégation devait donc comprendre 12 représentants du gouvernement, neuf représentants des employeurs et neuf représentants des travailleurs. Ce point a été discuté lors des consultations menées avec 17 organisations de travailleurs et 10 organisations d'employeurs, y compris la CSTG, les 7 et 15 mars 2022. Le procès-verbal de la deuxième consultation montre que les participants ont accepté ce système, chaque syndicat étant représenté par une personne, ce qui nécessite également la désignation d'un suppléant par syndicat. Chaque groupe a fixé la composition de sa délégation. Néanmoins, le gouvernement s'est efforcé par la suite d'accréditer davantage de représentants des travailleurs, pour atteindre le maximum de 12 conseillers techniques des travailleurs. En conséquence, le gouvernement a été surpris par la protestation sans fondement de la CSTG, qui vise à

discréditer le processus de désignation. Le gouvernement note également avec regret qu'une semaine après le début de la Conférence, l'auteur de la protestation n'a pas encore effectué le déplacement à Genève, alors que le gouvernement a pris des dispositions pour faciliter son voyage.

68. *La commission observe que la protestation ne porte pas sur le caractère représentatif de la délégation des travailleurs et que l'organisation protestataire ne prétend pas être plus représentative que les autres organisations incluses dans la délégation. L'organisation protestataire n'allègue pas non plus que le gouvernement n'a pas consulté toutes les organisations de travailleurs les plus représentatives du pays au sujet de la désignation. Même si l'organisation protestataire fait remarquer qu'elle ne figure pas parmi les organisations consultées qui apparaissent sur le formulaire de présentation des pouvoirs déposé par le gouvernement, elle ne prétend pas qu'elle n'a pas été consultée. La commission doute donc que la protestation dont elle est saisie puisse être qualifiée comme telle et considère qu'elle peut se déclarer incompétente.*
69. *Quoi qu'il en soit, la commission constate également que la protestation n'est pas fondée. Le gouvernement a montré qu'il a consulté un nombre considérable d'organisations de travailleurs et qu'il a inclus leurs représentants dans la délégation, y compris un représentant de l'organisation protestataire. Si le gouvernement n'explique pas pourquoi il n'a pas désigné un deuxième représentant de l'organisation protestataire mais l'a fait pour une autre organisation, on ne peut pas lui reprocher d'avoir limité la taille de la délégation des travailleurs à 12 représentants, c'est-à-dire un délégué et 11 conseillers techniques. L'affirmation de l'organisation protestataire selon laquelle les gouvernements sont tenus de désigner 12 conseillers techniques des travailleurs est erronée. Douze est le nombre maximum de conseillers techniques des travailleurs qu'un gouvernement peut désigner à la présente session, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT. La commission décide donc de ne pas faire droit à la protestation.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Guinée-Bissau

70. La commission a été saisie de deux protestations concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Guinée-Bissau, présentées par l'*União Nacional dos Trabalhadores da Guiné – Central Sindical* (UNTG-CS) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Selon l'UNTG-CS, le gouvernement a désigné le délégué des travailleurs sans l'accord des organisations de travailleurs les plus représentatives de la Guinée-Bissau. L'UNTG-CS, qui est la plus grande organisation – elle regroupe 54 associations et plus de 13 000 travailleurs des secteurs public et privé – n'a pas été consultée. Elle a été délibérément exclue par le gouvernement et n'a donc pas pu défendre les intérêts des travailleurs de la Guinée-Bissau à la Conférence. D'après la protestation de la CSI, la désignation unilatérale par le gouvernement d'un représentant de la *Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau* (CGSI), sans consultation des organisations de travailleurs les plus représentatives, a fait suite à certains actes dirigés contre l'UNTG-CS. Après que celle-ci eut appelé à une grève nationale, le gouvernement a fait des annonces à la radio pour demander aux délégués de boycotter le congrès de l'UNTG-CS prévu le 10 mai 2022, sans quoi ils s'exposaient à des conséquences graves. Le congrès a commencé mais a dû être interrompu pour éviter une escalade lorsque des policiers et des huissiers sont arrivés sur les lieux et qu'une ordonnance judiciaire a été prise pour suspendre la réunion.
71. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que les informations reçues par la commission ne correspondent pas à la réalité factuelle. Il existe deux principales organisations de travailleurs en Guinée-Bissau. Le gouvernement présume que l'UNTG-CS, bien qu'étant la plus ancienne des deux, représente moins de travailleurs que la CGSI, qui compte un nombre considérable de syndicats affiliés. Le gouvernement prendra néanmoins des mesures en temps voulu pour déterminer l'importance

de chaque organisation. La CGSI n'a été invitée à désigner un représentant que parce que le mandat des organes directeurs de l'UNTG-CS était expiré, en attendant la conclusion d'un congrès chargé d'élire une nouvelle direction. Le gouvernement regrette les accusations portées à son encontre et fait observer qu'il ne se prononcera pas sur les questions relevant de la compétence du pouvoir judiciaire, en raison du principe de la séparation des pouvoirs. L'UNTG-CS étant un partenaire fiable, le gouvernement entend avoir avec lui une relation de partenariat franche et sérieuse.

72. *La commission note que tout en présumant que l'UNTG-CS représente moins de travailleurs que la CGSI, le gouvernement déclare que la seule raison pour laquelle il a invité cette dernière à désigner le délégué des travailleurs est que le mandat de la direction de l'UNTG-CS était expiré. Le gouvernement ne nie donc pas que l'UNTG-CS est l'une des organisations de travailleurs les plus représentatives du pays, sinon la plus représentative. La commission prend note de la justification donnée par le gouvernement pour ne pas avoir consulté l'UNTG-CS sur la désignation du délégué des travailleurs. Dans la mesure où le congrès de l'UNTG-CS qui devait élire la nouvelle direction de l'UNTG-CS a été suspendu par décision de justice, la commission fait remarquer qu'elle n'a pas compétence pour examiner un litige relatif à des élections syndicales en instance devant les juridictions nationales.*
73. *Dans la mesure où la CSI allègue dans sa protestation que la suspension du congrès de l'UNTG-CS a été précédée d'une ingérence du gouvernement dans l'organisation du congrès et d'actes d'intimidation des délégués du congrès par la police, la commission observe qu'elle n'a pas compétence pour instruire et examiner les allégations de violation de la liberté syndicale qui vont au-delà de la question concernant la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence et pour lesquelles le Comité de la liberté syndicale est compétent. À cet égard, la commission rappelle qu'elle peut, en vertu de l'article 32, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, recommander à la Conférence de renvoyer une telle question au Comité de la liberté syndicale. Toutefois, dans le présent cas, la commission note qu'aucune des parties ne lui a présenté des éléments de preuve à l'appui de ses allégations. Elle considère par conséquent que la question dont elle est saisie n'est pas suffisamment aboutie pour un tel renvoi et laisse aux organisations protestataires le soin de soumettre une plainte au Comité de la liberté syndicale comme elles l'entendent.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs du Libéria

74. La commission a été saisie d'une protestation présentée par M. John Nyemah Natt, secrétaire général adjoint du *Liberia Labour Congress* (LLC) concernant la désignation du délégué des travailleurs. Selon la protestation, bien qu'il ait reçu du LLC les noms du délégué et des conseillers techniques des travailleurs véritablement élus, le ministre du Travail a unilatéralement désigné M. Obadiah D. Tarlue, l'ancien secrétaire général par intérim du LLC. Le gouvernement redoutait la présence dans la délégation de représentants des travailleurs qui pourraient défendre les travailleurs discriminés du secteur public et il s'est ingéré dans les activités du LLC. La protestation est soutenue par la CSI, qui ajoute que la décision relative à la désignation a été prise dans le contexte d'un litige lié à une atteinte à la liberté syndicale des travailleurs du secteur public, contre laquelle la direction actuelle du LLC a exprimé son franc désaccord. La commission a reçu une copie du jugement d'un tribunal de droit civil, daté du 20 mai 2022, relatif à une action intentée par plusieurs personnes, dont M. Tarlue, qui cherchaient à faire exécuter un jugement rendu contre la commission électorale du LLC invalidant les élections du LLC tenues en février 2020, au motif que le *Civil Servant Association of Liberia* (CSAL) n'était pas un syndicat ou une organisation syndicale au sens de la loi de 2015 sur le travail décent et ne pouvait donc pas adhérer au LLC ni participer à ses élections. Même si le LLC a par la suite modifié ses statuts afin de permettre l'adhésion de la CSAL et de l'Association nationale des enseignants (NTAL) et a organisé de nouvelles élections en mars

2022, le tribunal a aussi invalidé ces élections au motif que les associations de fonctionnaires ne pouvaient être membres d'aucun syndicat conformément au droit du travail applicable. Il a par ailleurs décidé que les organisations ou associations qui n'étaient pas reconnues par le ministère du Travail comme un syndicat ne devaient pas prendre part aux élections. L'auteur de la protestation estime que le jugement est discriminatoire et fait savoir qu'il interjettera appel de ce dernier.

75. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique que la désignation du délégué des travailleurs est une erreur qui a depuis été signalée à la commission par l'intermédiaire de la mission permanente à Genève. Cette erreur est due au fait que le ministère du Travail ne connaissait pas l'existence du conflit interne au sein du LLC. Le gouvernement indique que, depuis qu'il est informé de la décision du tribunal lui ordonnant de régler cette affaire, il a demandé aux deux parties de désigner un membre de la délégation des travailleurs. Le gouvernement fait savoir qu'il communiquera les noms des personnes désignées à la commission dès qu'il les aura reçus. Il joint une communication interne datée du 25 mai 2022, adressée par le ministère du Travail au ministère des Affaires étrangères, sollicitant une assistance aux fins de la délivrance d'une note verbale destinée à faciliter l'obtention de visas pour six membres de la délégation libérienne à la présente session de la Conférence. Le nom du délégué des travailleurs accrédité, M. Tarlue, ne figure pas dans la liste de la délégation, qui contient les noms de deux autres membres du LLC.
76. *La commission regrette que la réponse du gouvernement ne soit pas suffisamment détaillée et ne contienne pas les documents requis, et que la plupart de ses questions restent sans réponse. La commission considère que ce n'est pas la représentativité du LLC qui est en cause, mais la qualité de la personne qui le représente, en l'occurrence M. Tarlue, qui est accrédité comme délégué des travailleurs à la Conférence. Elle note que la situation dont elle est saisie découle d'un litige portant sur l'adhésion au LLC d'associations de fonctionnaires et la validité des élections des dirigeants du LLC, qui a été porté devant les tribunaux nationaux et sur lequel ceux-ci se sont prononcés. Que la décision la plus récente en l'espèce fasse ou non l'objet d'un appel, la commission n'est pas compétente pour contester la décision prise en la matière par les organes judiciaires concernés.*
77. *La commission note que la présente protestation soulève aussi des questions relevant de la liberté syndicale. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), dans son dernier rapport soumis à la présente session de la Conférence (ILC.110/III (partie A), p. 231), s'est référée à ses précédents commentaires selon lesquels la loi de 2015 sur le travail décent «exclut de son champ d'application les travaux qui entrent dans le cadre de la loi sur la fonction publique» et a rappelé que «la convention s'applique à tous les travailleurs, à l'exception possible de la police et des forces armées». Le gouvernement a aussi été invité à fournir des informations à la Commission de l'application des normes de la présente session de la Conférence au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Tout en notant cette information, la commission observe qu'elle n'est pas compétente pour examiner les questions de liberté syndicale, qui dépasse le cadre de la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence.*
78. *La commission note que, pour consulter le LLC sur la désignation du délégué des travailleurs à la Conférence, le gouvernement devait soit se tourner vers la direction du LLC, dont le mandat était expiré, soit vers la nouvelle direction, dont l'élection avait été invalidée par décision de justice, soit vers les deux. La commission note l'affirmation du gouvernement selon laquelle la désignation initiale résulte d'une erreur et doit être modifiée, mais qu'aucun nouveau pouvoir ne lui a été transmis. Compte tenu des informations contradictoires qui lui ont été soumises par le gouvernement, ce qu'elle regrette, et des limites de sa compétence en ce qui concerne les aspects liés à la liberté syndicale, la commission n'est pas en mesure de formuler d'autres conclusions en l'espèce.*

Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Mauritanie

79. La commission a été saisie d'une protestation présentée par le Secrétaire général de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Mauritanie.
80. *En vertu de l'article 32, paragraphe 1 c), du Règlement de la Conférence, une protestation n'est pas recevable si l'auteur de la protestation est un conseiller technique du délégué dont la désignation fait l'objet de la protestation. La commission note que le nom de l'auteur de la protestation figure dans la Liste provisoire des délégations publiée le 30 mai 2022 en tant que conseiller technique du délégué des travailleurs, ainsi que dans la Liste provisoire révisée des délégations publiée le 3 juin 2022. Étant donné que l'auteur de la protestation a confirmé son adresse électronique pour pouvoir exercer ses droits de participation, qu'il a reçu les liens permettant d'accéder aux visioconférences et d'autres informations nécessaires et qu'il est enregistré comme membre adjoint des travailleurs auprès de la Commission de l'application des normes, il est réputé avoir accepté la qualité de conseiller technique du délégué des travailleurs. En conséquence, la commission décide que la protestation n'est pas recevable.*

Protestation concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua

81. La commission a été saisie d'une protestation présentée par le groupe des employeurs à la Conférence concernant la désignation de la délégation des employeurs du Nicaragua. Les auteurs de la protestation soutiennent que le gouvernement a manqué à ses obligations constitutionnelles au regard de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. L'absence de consultations et d'accord avec le *Consejo Superior de la Empresa Privada* (COSEP) a déjà fait l'objet de plusieurs protestations présentées par le groupe des employeurs lors de précédentes sessions de la Conférence et d'une communication à sa 109^e session, ce qui a amené la Commission de vérification des pouvoirs à reconnaître que le gouvernement avait failli à ses obligations. Le groupe des employeurs affirme que la violation systématique de la Constitution de l'OIT et le déni du droit de l'organisation d'employeurs la plus représentative de désigner ses représentants à la Conférence interviennent dans un climat contraire aux libertés publiques, et notamment à la liberté syndicale. Il rappelle la communication soumise par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), dans laquelle sont résumées les graves violations des conventions n^{os} 87 et 144 par le gouvernement, dont des actes de persécution, d'intimidation et de répression des partenaires sociaux.
82. *La commission regrette profondément que le gouvernement n'ait ni répondu à sa demande d'informations ni donné d'explication à son silence. Un tel manque de coopération de sa part réduit la capacité de la commission de s'acquitter de son mandat en vertu du Règlement de la Conférence. Comme elle l'a souvent rappelé, la commission peut en l'absence de réponse décider d'examiner la protestation sur la base des allégations formulées par l'organisation protestataire.*
83. *La commission constate que les allégations contenues dans la protestation sont similaires à celles figurant dans la protestation reçue à la 108^e session (2019) et dans la communication reçue à la 109^e session (2021) de la Conférence. Elle regrette l'absence de progrès dont témoigne la protestation, en particulier au regard de la gravité des autres allégations formulées par l'organisation protestataire qui décrivent une situation de plus en plus difficile pour les acteurs de la société civile, situation caractérisée notamment par des actes de persécution, d'intimidation et de répression. La commission prie instamment et fermement le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que la désignation de la délégation des employeurs à la Conférence s'effectue en accord avec les organisations d'employeurs les plus représentatives et pour que la*

désignation de la délégation des employeurs aux futures sessions de la Conférence soit pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, avec l'assistance technique du Bureau, si nécessaire.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela

84. La commission a reçu une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela présentée par les dirigeants de l'UNETE et de la CODESA. Les auteurs de la protestation affirment que la proposition de l'UNETE relative à la composition de la délégation des travailleurs, envoyée directement au ministre du Pouvoir populaire pour le processus social du travail, par courriel en date du 4 avril 2022, est restée sans réponse. La CODESA a pour sa part été invitée par le gouvernement, après lui avoir envoyé sa proposition le 4 mai 2022, à se coordonner avec les organisations de travailleurs (CBST-CCP, ASI, CTV et CGT) qui ont soumis une proposition concertée. Les auteurs de la protestation font observer que, contrairement aux organisations qui sont parvenues à cette proposition concertée, l'UNETE et la CODESA n'ont pas soutenu le Plan d'action du forum de dialogue social en République bolivarienne du Venezuela adopté le 28 avril 2022. Ils font valoir qu'en raison du manque de soutien de leurs organisations au Plan d'action, leurs représentants ont été exclus de la délégation des travailleurs. Par conséquent, une fois encore, le gouvernement a imposé une délégation des travailleurs «à sa convenance» en favorisant la progouvernementale CBSTCCP. Les auteurs de la protestation rappellent que la commission a été saisie ces dernières années de plusieurs protestations et plaintes concernant la désignation de délégués et de conseillers techniques issus des rangs de la CBST-CCP, ce qui a justifié la reconduction des mesures de suivi. Ils rappellent en outre les conclusions de la Commission d'enquête qui, dans son rapport, a souligné l'étroite relation de collaboration et l'imbrication entre la CBST, le gouvernement et son parti politique, ainsi que l'absence de véritable séparation entre eux (voir le [Rapport de la Commission d'enquête](#), paragr. 471).
85. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement reprend les éléments déjà exposés dans son rapport de suivi. Il indique en outre ne pas avoir connaissance de l'existence du courriel qui aurait été envoyé par l'UNETE directement à l'adresse électronique personnelle de l'ancien ministre du Pouvoir populaire pour le processus social du travail. Il note que, en tout état de cause, la proposition aurait dû être communiquée à l'adresse électronique de la Direction des relations internationales et des relations avec l'OIT, qui est la voie officielle appropriée pour ce type de communication, et non à l'adresse électronique personnelle de l'ancien ministre. Le gouvernement indique par ailleurs que, malgré les réunions bilatérales et tripartites qui se sont tenues par la suite avec l'UNETE, il n'a pas été informé de la soumission de ladite proposition. Il nie aussi avoir accrédité une délégation de travailleurs «à sa convenance» dans la mesure où la délégation accréditée résulte de l'accord entre organisations syndicales qui lui a été communiqué. Le gouvernement conteste catégoriquement que la CBST-CCP est une organisation progouvernementale ou lui est directement liée ou subordonnée. Il souligne que ses relations avec la CBST-CCP sont de nature strictement syndicale, à l'instar des autres organisations syndicales du pays.
86. *La commission note que, si le gouvernement a pris des mesures en vue de promouvoir un accord entre les organisations de travailleurs pour la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, une fois de plus, la composition de la délégation des travailleurs ne résulte pas d'un accord entre toutes les organisations de travailleurs. La commission rappelle que s'il existe plusieurs organisations représentatives, le gouvernement doit toutes les prendre en considération lorsqu'il compose la délégation et, idéalement, obtenir l'accord des plus*

représentatives d'entre elles. Cependant, si le gouvernement et les organisations concernées doivent s'efforcer de parvenir à un tel accord, et s'il est préférable que les opinions des employeurs et des travailleurs soient représentées par une pluralité d'organisations, cette pluralité ne saurait être imposée par le gouvernement. À défaut d'accord entre les organisations les plus représentatives, le gouvernement doit déterminer, selon des critères objectifs et vérifiables, l'organisation (ou le groupement d'organisations ayant fait une proposition commune) qui est la plus représentative. En ce qui concerne la définition et l'application de ces critères par le gouvernement, la commission renvoie à ses conclusions sur le suivi de la situation en République bolivarienne du Venezuela (voir paragr. 24 à 26 ci-dessus).

87. La commission espère que le gouvernement pourra établir, avec l'assistance du BIT et en consultation avec les organisations de travailleurs, un système fondé sur des critères objectifs et vérifiables qui lui permettra d'évaluer la représentativité des organisations de travailleurs et, à terme, de désigner les délégués des travailleurs à la Conférence en accord avec les organisations les plus représentatives, en pleine conformité avec les exigences de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

Protestation concernant l'absence de dépôt, par le gouvernement du Yémen, des pouvoirs d'un délégué des travailleurs

88. La commission a été d'une saisie d'une protestation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant l'absence de dépôt, par le gouvernement du Yémen, des pouvoirs d'un délégué des travailleurs. La CSI prie la commission de demander au gouvernement de fournir des explications à ce sujet.
89. La commission regrette que le gouvernement n'ait ni répondu à sa demande d'informations ni accrédité une délégation pleinement tripartite. Elle note qu'en réponse à deux précédentes protestations, le gouvernement a expliqué qu'il n'avait pas accrédité de délégation tripartite parce qu'il n'avait reçu aucune proposition de désignation, ni de la part des travailleurs ni de celle des employeurs, bien qu'il en ait fait la demande, et qu'un conflit armé sévissait dans le pays (ILC.104/Compte rendu n° 5C, paragr. 89, et ILC.106/Compte rendu n° 5C, paragr. 147). La commission regrette que le gouvernement n'ait une nouvelle fois pas envoyé de délégation pleinement tripartite à la présente session de la Conférence.
90. La commission souligne que, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, le gouvernement reste tenu de désigner une délégation tripartite à la Conférence, ce qu'il n'a pas fait. En envoyant une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. La commission prie instamment le gouvernement à faire tout ce qui est en son pouvoir pour qu'une délégation pleinement tripartite soit accréditée aux futures sessions de la Conférence.

Plaintes

91. La commission a en outre reçu et traité quatre plaintes figurant ci-après.

Plainte tardive concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs par le gouvernement des Comores

92. La commission a été saisie d'une plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs des Comores présentée par la Confédération des travailleuses et travailleurs des Comores (CTTC).
93. *La plainte, datée du 3 juin 2022, est parvenue à la Commission de vérification des pouvoirs le même jour, à 13 h 06, soit bien après l'expiration du délai prévu par l'article 33, paragraphe 3 a), du Règlement de la Conférence (c'est-à-dire le mercredi 1^{er} juin à 10h00 pour la présente session de la Conférence). La plainte est donc irrecevable en vertu de cette disposition du Règlement de la Conférence.*

Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs par le gouvernement du Costa Rica

94. La commission a été saisie d'une plainte présentée par la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) et le Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs. Selon les organisations plaignantes, le gouvernement refuse de prendre en charge les frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs, invoquant le fait que la Conférence se tient sous une forme «hybride» et un manque de ressources financières. La plainte est appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI).
95. Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, la ministre du Travail reconnaît que le gouvernement, contrairement aux années précédentes, n'a pas été en mesure de prendre en charge les frais de voyage et de séjour de la délégation tripartite du fait de la situation financière du pays, qui s'est aggravée avec la pandémie de COVID-19. En raison de ces difficultés financières, aucun des membres de la délégation tripartite ne participera à la Conférence en présentiel. En outre, conformément aux dispositions opérationnelles adoptées par la Conférence en vue de la présente session (ILC.110/D.1), il était nécessaire de limiter la participation en présentiel à la Conférence compte tenu du contexte encore marqué par la pandémie de COVID-19 et par les restrictions sanitaires et relatives aux voyages qui en découlent, ainsi que de la pénurie de salles de réunion à Genève due aux travaux de rénovation des salles de conférence au Palais des Nations. La ministre du Travail précise que le problème des contraintes financières sera traité immédiatement afin de garantir la participation d'une délégation tripartite aux futures sessions de la Conférence.
96. *La commission note que la présente session de la Conférence se tient sous un format «hybride» combinant participation en présentiel et participation à distance par visioconférence. Pour rendre ce format opérationnel, la Conférence a adopté des dispositions opérationnelles, dont la mise en œuvre nécessite notamment la suspension de certaines dispositions du Règlement de la Conférence. La commission note que, dans la mesure où les articles 8, paragraphe 2, et 33 du Règlement concernant les plaintes ne sont pas visés par cette suspension, l'obligation qui incombe aux gouvernements de prendre en charge les frais de voyage et de séjour d'une délégation comprenant au moins un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs et de s'abstenir de créer un déséquilibre manifeste entre le nombre de conseillers des trois parties de la délégation dont les frais sont pris en charge reste pleinement applicable nonobstant le format hybride de la Conférence.*

97. La commission rappelle que, avant la pandémie de COVID-19, en acceptant leur désignation, les délégués et conseillers techniques à la Conférence ont été obligés de se rendre à Genève pour assister en personne à la Conférence. Elle considère que cette obligation continue généralement de s'appliquer dans le cas d'une Conférence internationale du Travail sous une forme «hybride», de même que l'obligation correspondante faite aux gouvernements de prendre en charge les frais de voyage et de séjour des délégations tripartites. Il convient de limiter l'utilisation de l'accès à distance aux situations dans lesquelles des circonstances extraordinaires, telles que des restrictions en matière de santé publique liées à la pandémie, rendent impossible tout déplacement ou toute participation en présentiel.
98. La commission note qu'il découle du paragraphe 6 des dispositions opérationnelles, selon lequel «[i]l est attendu des États Membres qu'ils veillent à ce que les délégations nationales présentes à Genève soient pleinement tripartites et équilibrées en ce qui concerne le nombre de conseillers techniques accompagnant les délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs respectivement», que même si tous les délégués et conseillers techniques peuvent exercer pleinement leurs droits de participation à la Conférence en se connectant à distance aux séances, la participation à distance ne saurait être considérée comme pleinement équivalente à la participation en présentiel. Par exemple, le programme de la Conférence de cette année ne tient pas compte des différences de fuseaux horaires des participants travaillant à distance, ce qui désavantage ceux qui se trouvent dans des fuseaux horaires éloignés, comme c'est le cas au Costa Rica. La commission est également convaincue que les contacts directs en présentiel facilitent l'émergence d'un consensus.
99. La commission note que le gouvernement ne justifie pas son refus d'envoyer une délégation à Genève en invoquant l'existence de restrictions de voyage spécifiques liées à la pandémie, mais plutôt en mettant en avant les restrictions budgétaires liées à la situation financière du Costa Rica. La commission reconnaît la situation financière difficile dans laquelle certains États Membres peuvent se trouver et peut comprendre la charge financière qu'impose la participation d'une délégation tripartite complète à la Conférence dans un contexte marqué par les crises sanitaires et autres crises internationales. Toutefois, comme la commission l'a souligné à maintes reprises, la plupart des gouvernements peuvent compter sur l'appui de leur missions permanentes respectives à Genève pour assurer la participation d'une délégation gouvernementale, alors que les partenaires sociaux ne peuvent bénéficier d'un tel appui. Les contraintes financières ont des répercussions sur les gouvernements, mais plus encore sur les partenaires sociaux et sur leur capacité à prendre en charge leurs propres dépenses. Cela reste vrai également lorsque la Conférence se déroule selon un format hybride. Dans le cas présent, la commission note que l'un des délégués et l'un des conseillers techniques de la délégation gouvernementale du Costa Rica sont des diplomates de la Mission permanente à Genève. D'après les documents de la Conférence, ils se sont tous deux inscrits pour participer aux commissions de la Conférence et ont récupéré les badges d'accès aux locaux de la Conférence, contrairement à l'affirmation du gouvernement selon laquelle aucun des membres de la délégation nationale tripartite n'assisterait à la Conférence en présentiel.
100. À la lumière de ce qui précède, la commission estime que la décision de ne pas prendre en charge les frais d'au moins la déléguée des travailleurs, si cette dernière a exprimé son intention de participer en présentiel à la Conférence, est contraire à l'obligation faite au gouvernement par l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT de prendre en charge les frais d'une délégation pleinement tripartite et équilibrée. En conséquence, la commission veut croire que le gouvernement respectera son engagement et enverra une délégation pleinement tripartite à la prochaine session de la Conférence.

Plainte concernant le non-paiement par le gouvernement du Kenya des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs et des travailleurs

- 101.** La commission a été saisie d'une plainte présentée par le Secrétaire général de l'Organisation centrale des syndicats – Kenya (COTU-K), délégué des travailleurs, conformément à l'article 33, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence. L'auteur de la plainte allègue que depuis cinq ans, le gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage et de séjour des délégués des employeurs et des travailleurs participant aux réunions tripartites de l'OIT, y compris à la présente session de la Conférence. Le gouvernement invoque soit l'absence de liquidités, soit des retards dans le traitement des liquidités pour justifier ce non-paiement. L'auteur de la plainte note avec préoccupation que le gouvernement a dans le même temps entièrement pris en charge les frais de voyage et de séjour de plus de 24 délégués et conseillers techniques gouvernementaux à la présente session de la Conférence.
- 102.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique que les frais de voyage et de séjour de tous les délégués des employeurs et des travailleurs remplissant les conditions pour participer à la présente session de la Conférence seront remboursés à leur retour au Kenya, sous réserve de la présentation des documents de voyage pertinents et selon les procédures prévues par celui-ci, qui s'appliquent à tous les ministères et organismes. Le gouvernement assure qu'il s'engage à couvrir les frais de voyage et de séjour des représentants des employeurs et des travailleurs, comme convenu précédemment, après la tenue des réunions concernées.
- 103.** *La commission note que, selon la plainte, le gouvernement n'a pas pris en charge les frais de voyage et de séjour des délégués des employeurs et des travailleurs à la Conférence au cours des cinq dernières années. Bien que sa compétence pour examiner cette situation se limite à la présente session de la Conférence, la commission constate qu'il s'agit d'une allégation très grave à laquelle le gouvernement n'a pas répondu. Elle note cependant qu'elle n'a pas reçu de plaintes à ce sujet les années précédentes. La commission note que, selon le gouvernement, les délégués des employeurs et des travailleurs remplissant les conditions requises ne seront remboursés qu'après la Conférence, à leur retour au Kenya, conformément aux procédures prévues par celui-ci. Elle rappelle que l'obligation énoncée à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT impose au gouvernement non seulement de prendre en charge les dépenses afférentes à la participation d'une délégation tripartite d'un État Membre à la Conférence, mais encore de s'assurer que les sommes nécessaires soient mises à la disposition des intéressés assez longtemps à l'avance pour ne pas compromettre la participation des délégués qui n'auraient pas les moyens d'avancer de telles sommes. La commission veut donc croire que le gouvernement du Kenya assurera le prompt remboursement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence et qu'il prendra les dispositions nécessaires pour que, à l'avenir, le paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs et des travailleurs soit effectué avant le voyage, de sorte que les membres de ces délégations puissent participer aux travaux de la Conférence pendant toute la durée de celle-ci.*

Plainte tardive concernant le non-paiement par le gouvernement du Mexique des frais de voyage et de séjour d'un conseiller technique de la délégation des travailleurs

- 104.** La commission a été saisie d'une plainte présentée par M. Hector Solano Cid, accrédité en qualité de conseiller technique de l'Unión Nacional de Trabajadores (UNT) dans la délégation des travailleurs, concernant le non-paiement par le gouvernement du Mexique de ses frais de voyage et de séjour.

- 105.** *La commission note que la plainte a été reçue par le secrétariat de la commission le jeudi 2 juin 2022 à 10 heures, soit un jour après l'expiration du délai fixé par l'article 33, paragraphe 3 a), du Règlement de la Conférence. La plainte est donc irrecevable en application de cette même disposition du Règlement de la Conférence.*

Communications

- 106.** La commission a reçu deux communications.

Communications relatives à la composition de la délégation de la Confédération syndicale internationale

- 107.** La commission a été saisie d'une communication datée du 31 mai 2022, adressée au Directeur général du BIT et signée par M. Win Shein, «vice-ministre, ministère du Travail», intitulée «Protestation concernant la participation des représentants de l'IWFM à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail». M. Win Shein conteste la participation à la Conférence de l'un des représentants de la Confédération syndicale internationale (CSI), le président de la Fédération des travailleurs de l'industrie du Myanmar (IWFM), au motif que cette personne fait l'objet de poursuites pénales au Myanmar. La commission a également reçu une communication par laquelle la mission permanente du Myanmar à Genève conteste la participation du président de l'IWFM en qualité de représentant de la CSI, car l'IWFM est rattachée au Comité représentant la Pyidaungsu Hlutaw (CRPH) et au gouvernement d'unité nationale, deux entités qualifiées d'organisations illégales et de groupes terroristes par le Conseil d'administration de l'État (SAC).
- 108.** *En ce qui concerne l'auteur de la communication, la commission rappelle ses conclusions sur la question de la représentation du Myanmar (ILC.110/Compte rendu n° 2A, paragr. 20-29).*
- 109.** *La commission note que, en réponse à des communications similaires datées du 1^{er} juin 2022, reçues de la même autorité, le Bureau international du Travail a fait savoir qu'il ne pouvait pas empêcher la participation des représentants désignés par les organisations internationales non gouvernementales invitées à participer à la Conférence ni s'ingérer de quelque manière que ce soit dans leur désignation.*
- 110.** *La commission rappelle une fois de plus, comme elle l'a fait lorsqu'elle a reçu des communications similaires du gouvernement du Myanmar en 2001 et 2002 et des autorités militaires en 2021, que conformément à l'article 8, paragraphe 2 (ancien article 5, paragraphe 2), et à l'article 32 (ancien article 26 bis) du Règlement de la Conférence, les protestations ne peuvent porter que sur les désignations des délégués ou conseillers techniques de la délégation tripartite des États Membres qui ne seraient pas conformes aux dispositions de l'article 3 de la Constitution de l'OIT. La Constitution et le Règlement de la Conférence ne prévoient pas de procédure permettant de contester la désignation des autres participants à la Conférence, tels que les représentants d'organisations internationales non gouvernementales, à l'égard desquelles des dispositions permanentes en vue de leur participation à la Conférence ont été prises (article 2, paragraphe 2 j), du Règlement de la Conférence). La CSI participant à la Conférence à ce titre, ces communications n'appellent aucune action de la part de la commission.*

Autres questions

- 111.** La commission observe que cette année marque le centième anniversaire de l'avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI). L'avis consultatif n° 1 revêt pour elle autant d'importance aujourd'hui qu'à l'époque où il a été rendu par la Cour. À cet égard, la commission observe qu'elle a été saisie de diverses protestations mettant en cause les méthodes et mécanismes utilisés par les gouvernements pour mener un processus consultatif au niveau national en vue de la désignation des délégations des employeurs et des travailleurs à la Conférence. Elle rappelle que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, tel qu'il a été interprété par la CPJI dans son avis consultatif n° 1, prévoit que s'il existe dans un pays plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, le gouvernement concerné doit toutes les prendre en considération lorsqu'il procède à la désignation des délégations des employeurs et des travailleurs. Cela nécessite de mener des consultations de bonne foi avec toutes ces organisations en vue d'obtenir leur accord sur la composition de leurs délégations respectives. La désignation doit systématiquement être effectuée en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- 112.** La commission observe en outre que la 110^e session de la Conférence internationale du Travail (2022) se déroule dans des conditions difficiles en raison de sa nature hybride et du contexte de l'après-pandémie. Selon elle, ces difficultés ne doivent pas faire obstacle à la participation en présentiel de délégations pleinement tripartites et équilibrées au sein de l'organe directeur suprême de l'OIT. Elle a bon espoir que ces difficultés iront en s'atténuant lors des futures sessions de la Conférence.
- 113.** La commission note aussi que plusieurs des dossiers dont elle a été saisie ne contenaient pas d'informations essentielles et pertinentes. Par ailleurs, un certain nombre de dossiers continuent d'être déposés après l'expiration des délais ou ne sont pas recevables pour d'autres raisons. La commission estime que le Bureau pourrait étudier les moyens de fournir aux mandants des directives et des outils susceptibles d'améliorer la qualité des communications, et ainsi faciliter ses travaux.

* * *

- 114.** La Commission de vérification des pouvoirs adopte le présent rapport à l'unanimité. Elle le soumet à la Conférence afin que celle-ci en prenne note et qu'elle adopte les propositions contenues aux paragraphes 11, 18, 26 et 34.

10 juin 2022

(Signé) M^{me} Cheryl Daytec
Présidente

M. Fernando Yllanes Martínez

M. Magnús Norddahl

Annexe I

- 1) Délégués gouvernementaux 4) Conseillers gouvernementaux
2) Délégués des employeurs 5) Conseillers des employeurs
3) Délégués des travailleurs 6) Conseillers des travailleurs

Liste des délégués et conseillers techniques accrédités

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		
Afghanistan.....	2	1	1	-	-	-	Émirats arabes unis.....	2	1	1	16	2	2	Libéria.....	2	1	1	1	-	-	Roumanie.....	2	1	1	8	6	6		
Afrique du Sud.....	2	1	1	14	5	5	Équateur.....	2	1	1	12	1	3	Libye.....	2	1	1	5	1	5	Royaume-Uni.....	2	1	1	15	3	5		
Albanie.....	2	1	1	2	1	3	Érythrée.....	1	1	1	1	-	1	Lituanie.....	2	1	1	8	1	-	Rwanda.....	2	1	1	2	1	3		
Algérie.....	2	1	1	13	12	9	Espagne.....	2	1	1	13	9	12	Luxembourg.....	2	1	1	9	3	6	Saint-Kitts-et-Nevis.....	2	1	1	-	-	-		
Allemagne.....	2	1	1	12	4	5	Estonie.....	2	1	1	4	-	1	Macédoine du Nord.....	2	1	1	3	-	-	Sainte-Lucie.....	2	1	1	-	-	1		
Angola.....	2	1	1	6	1	1	Eswatini.....	2	1	1	5	2	2	Madagascar.....	2	1	1	12	5	12	Saint-Marin.....	2	1	1	4	5	6		
Antigua-et-Barbuda.....	2	1	1	1	-	-	États-Unis d'Amérique.....	2	1	1	24	6	4	Malaisie.....	2	1	1	16	12	12	Saint-Vincent-et-les Grenadines...	2	1	1	-	-	-		
Arabie saoudite.....	2	1	1	19	4	7	Éthiopie.....	2	1	1	6	-	4	Malawi.....	2	1	1	10	6	5	Samoa.....	2	1	1	1	3	3		
Argentine.....	2	1	1	24	12	12	Fédération de Russie.....	2	1	1	10	8	10	Maldives.....	2	1	1	6	5	5	Sao Tomé-et-Principe.....	2	1	1	-	-	-		
Arménie.....	2	1	1	4	8	2	Fidji.....	2	1	1	2	2	2	Mali.....	2	1	1	24	2	5	Sénégal.....	2	1	1	20	1	12		
Australie.....	2	1	1	13	3	3	Finlande.....	2	1	1	8	3	4	Malte.....	2	1	1	11	5	4	Serbie.....	2	1	1	7	3	2		
Autriche.....	2	1	1	11	3	6	France.....	2	1	1	24	9	12	Maroc.....	2	1	1	17	4	12	Seychelles.....	2	1	1	1	-	-		
Azerbaïdjan.....	2	1	1	12	5	11	Gabon.....	2	1	1	15	10	11	Maurice.....	2	1	1	11	-	-	Sierra Leone.....	2	1	1	3	-	-		
Bahamas.....	2	1	1	14	3	6	Gambie.....	-	-	-	-	-	-	Mauritanie.....	2	1	1	10	2	5	Singapour.....	2	1	1	14	4	8		
Bahrein.....	2	1	1	12	2	11	Géorgie.....	2	1	1	1	1	3	Mexique.....	2	1	1	10	12	12	Slovaquie.....	2	1	1	5	3	3		
Bangladesh.....	2	1	1	21	7	8	Ghana.....	2	1	1	8	12	12	Mongolie.....	2	1	1	3	2	1	Slovénie.....	2	1	1	5	1	1		
Barbade.....	2	1	1	2	3	1	Grèce.....	2	1	1	13	9	5	Monténégro.....	2	1	1	2	-	-	Somalie.....	2	1	1	2	-	2		
Bélarus.....	2	1	1	6	5	12	Grenade.....	2	1	1	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	8	-	1	Soudan.....	2	1	1	6	-	-		
Belgique.....	2	1	1	20	5	12	Guatemala.....	2	1	1	7	4	3	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Soudan du Sud.....	2	1	1	6	1	-		
Belize.....	2	1	1	4	4	4	Guinée.....	2	1	1	24	6	11	Namibie.....	2	1	1	9	1	1	Sri Lanka.....	2	1	1	7	3	2		
Bénin.....	2	1	1	14	8	12	Guinée-Bissau.....	2	1	1	-	-	-	Népal.....	2	1	1	2	2	9	Suède.....	2	1	1	7	4	4		
Bolivie (État plurinational de).....	1	1	1	6	3	5	Guinée équatoriale.....	-	-	-	-	-	-	Nicaragua.....	2	1	1	2	3	3	Suisse.....	2	1	1	13	2	7		
Bosnie-Herzégovine.....	1	1	1	-	-	1	Guyana.....	2	1	1	-	-	-	Niger.....	2	1	1	23	11	11	Suriname.....	1	1	1	-	-	-		
Botswana.....	2	1	1	10	4	11	Haïti.....	2	1	1	6	1	3	Nigéria.....	2	1	1	24	12	12	Tadjikistan.....	2	1	1	-	-	-		
Brésil.....	2	1	1	22	12	12	Honduras.....	2	1	1	5	2	-	Norvège.....	2	1	1	7	8	12	Tchad.....	2	1	1	16	1	4		
Brunéi Darussalam.....	2	1	1	7	-	-	Hongrie.....	2	1	1	10	3	5	Nouvelle-Zélande.....	2	1	1	4	1	1	Tohéquie.....	2	1	1	7	1	3		
Bulgarie.....	2	1	1	9	5	2	Îles Cook.....	2	1	1	2	-	-	Oman.....	2	1	1	10	12	12	Thaïlande.....	2	1	1	24	12	12		
Burkina Faso.....	2	1	1	17	3	5	Îles Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Ouganda.....	2	1	1	2	12	12	Timor-Leste.....	2	1	1	8	-	-		
Burundi.....	2	1	1	2	-	-	Îles Salomon.....	2	1	1	2	1	1	Ouzbékistan.....	2	1	1	5	1	1	Togo.....	2	1	1	14	4	10		
Cabo Verde.....	2	1	1	3	-	1	Inde.....	2	1	1	19	12	12	Pakistan.....	2	1	1	19	2	-	Tonga.....	-	-	-	-	-	-		
Cambodge.....	2	1	1	14	4	6	Indonésie.....	2	1	1	24	12	12	Palaos.....	-	-	-	-	-	-	Trinité-et-Tobago.....	2	1	1	19	5	12		
Cameroun.....	2	1	1	9	4	3	Iran (République islamique d').....	2	1	1	6	12	11	Panama.....	2	1	1	7	3	3	Tunisie.....	2	1	1	10	5	10		
Canada.....	2	1	1	15	5	4	Iraq.....	2	1	1	18	8	7	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	2	1	1	2	-	2	Turkménistan.....	2	1	1	8	1	1		
Chili.....	2	1	1	14	5	4	Irlande.....	2	1	1	7	-	1	Paraguay.....	2	1	1	4	2	8	Türkiye.....	2	1	1	24	12	12		
Chine.....	2	1	1	20	7	8	Islande.....	2	1	1	4	1	3	Pays-Bas.....	2	1	1	17	5	12	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-		
Chypre.....	2	1	1	4	8	9	Israël.....	2	1	1	7	1	1	Pérou.....	2	1	1	23	12	10	Ukraine.....	2	1	1	6	2	9		
Colombie.....	2	1	1	23	9	12	Italie.....	2	1	1	14	6	12	Philippines.....	2	1	1	21	12	11	Uruguay.....	2	1	1	8	3	2		
Comores.....	2	1	1	7	4	5	Jamaïque.....	2	1	1	7	-	-	Pologne.....	2	1	1	13	5	5	Vanuatu.....	-	-	-	-	-	-		
Congo.....	2	1	1	23	7	10	Japon.....	2	1	1	23	4	7	Portugal.....	2	1	1	13	7	10	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	2	1	1	24	12	12		
Costa Rica.....	2	1	1	8	1	1	Jordanie.....	2	1	1	14	1	2	Qatar.....	2	1	1	13	6	1	Viet Nam.....	2	1	1	7	3	1		
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	24	10	12	Kazakhstan.....	2	1	1	2	5	5	République arabe syrienne.....	2	1	1	3	2	4	Yémen.....	2	-	-	2	-	-		
Croatie.....	2	1	1	6	1	1	Kenya.....	2	1	1	24	12	12	République centrafricaine.....	2	1	1	5	1	3	Zambie.....	2	1	1	23	12	9		
Cuba.....	2	1	1	5	1	2	Kirghizistan.....	2	1	1	1	2	1	République de Corée.....	2	1	1	24	7	11	Zimbabwe.....	2	1	1	21	1	11		
Danemark.....	2	1	1	8	2	4	Kiribati.....	2	1	1	1	-	-	République de Moldova.....	2	1	1	2	2	5									
Djibouti.....	2	1	1	4	1	1	Koweït.....	2	1	1	8	1	3	Rép. démocratique du Congo.....	2	1	1	24	12	12									
Dominique.....	-	-	-	-	-	-	Lesotho.....	2	1	1	11	1	1	Rép. démocratique populaire lao.....	2	1	1	9	1	2									
Égypte.....	2	1	1	9	7	12	Lettonie.....	2	1	1	4	2	1	République dominicaine.....	2	1	1	21	6	12									
El Salvador.....	2	1	1	21	11	12	Liban.....	2	1	1	6	8	12	République-Unie de Tanzanie.....	2	1	1	24	6	12									

Annexe II

Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot	%
Afghanistan.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Égypte.....	45,5	25,0	23,1	31,3	Lettonie.....	50,0	66,7	50,0	54,5	Rép. démocratique populaire lao...	27,3	50,0	33,3	31,3	
Afrique du Sud.....	43,8	66,7	66,7	53,6	El Salvador.....	52,2	25,0	23,1	37,5	Liban.....	25,0	44,4	15,4	26,7	République dominicaine.....	43,5	28,6	38,5	39,5	
Albanie.....	75,0	0,0	50,0	50,0	Émirats arabes unis.....	33,3	33,3	33,3	33,3	Libéria.....	66,7	0,0	0,0	40,0	République-Unie de Tanzanie.....	38,5	57,1	15,4	34,8	
Algérie.....	6,7	38,5	0,0	15,8	Équateur.....	35,7	0,0	25,0	30,0	Libye.....	28,6	0,0	16,7	20,0	Roumanie.....	40,0	0,0	28,6	25,0	
Allemagne.....	57,1	80,0	50,0	60,0	Erythrée.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Lituanie.....	70,0	50,0	0,0	61,5	Royaume-Uni.....	58,8	100,0	50,0	63,0	
Angola.....	33,3	50,0	-	37,5	Espagne.....	46,7	40,0	53,8	47,4	Luxembourg.....	45,5	0,0	28,6	31,8	Rwanda.....	25,0	50,0	25,0	30,0	
Antigua-et-Barbuda.....	33,3	100,0	0,0	40,0	Estonie.....	83,3	100,0	100,0	88,9	Macédoine du Nord.....	80,0	100,0	0,0	71,4	Saint-Kitts-et-Nevis.....	100,0	0,0	100,0	75,0	
Arabie saoudite.....	28,6	40,0	0,0	23,5	Eswatini.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Madagascar.....	57,1	66,7	15,4	42,4	Sainte-Lucie.....	0,0	0,0	50,0	20,0	
Argentine.....	46,2	23,1	23,1	34,6	États-Unis d'Amérique.....	46,2	71,4	60,0	52,6	Malaisie.....	61,1	23,1	7,7	34,1	Saint-Marin.....	66,7	50,0	14,3	42,1	
Arménie.....	50,0	11,1	66,7	33,3	Éthiopie.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Malawi.....	25,0	42,9	33,3	32,0	Saint-Vincent-et-les Grenadines.....	100,0	100,0	40,0	62,5	
Australie.....	73,3	50,0	50,0	65,2	Fédération de Russie.....	16,7	22,2	18,2	18,8	Maldives.....	87,5	16,7	50,0	55,0	Samoa.....	0,0	50,0	100,0	54,5	
Autriche.....	61,5	50,0	28,6	50,0	Fidji.....	0,0	0,0	66,7	20,0	Mail.....	19,2	33,3	33,3	22,9	Sao Tomé-et-Principe.....	0,0	0,0	0,0	0,0	
Azerbaïdjan.....	28,6	50,0	50,0	40,6	Finlande.....	80,0	75,0	60,0	73,7	Malte.....	53,8	33,3	0,0	37,5	Sénégal.....	31,8	0,0	46,2	35,1	
Bahamas.....	62,5	50,0	28,6	51,9	France.....	40,0	60,0	50,0	46,8	Maroc.....	31,6	20,0	38,5	32,4	Serbie.....	55,6	75,0	66,7	62,5	
Bahrein.....	57,1	33,3	8,3	34,5	Gabon.....	35,3	18,2	8,3	22,5	Maurice.....	38,5	0,0	0,0	33,3	Seychelles.....	66,7	0,0	0,0	40,0	
Bangladesh.....	17,4	25,0	11,1	17,5	Géorgie.....	66,7	50,0	25,0	44,4	Mauritanie.....	9,1	0,0	16,7	10,0	Sierra Leone.....	0,0	0,0	0,0	0,0	
Barbade.....	50,0	100,0	100,0	80,0	Ghana.....	50,0	46,2	23,1	38,9	Mexique.....	41,7	23,1	30,8	31,6	Singapour.....	43,8	0,0	55,6	40,0	
Belarus.....	50,0	0,0	46,2	37,0	Grèce.....	66,7	30,0	83,3	58,1	Mongolie.....	60,0	33,3	0,0	40,0	Slovaquie.....	71,4	25,0	50,0	53,3	
Belgique.....	50,0	66,7	15,4	41,5	Grenade.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Monténégro.....	100,0	0,0	100,0	83,3	Slovénie.....	85,7	0,0	0,0	54,5	
Belize.....	50,0	80,0	40,0	56,3	Guatemala.....	77,8	40,0	0,0	50,0	Mozambique.....	30,0	0,0	0,0	23,1	Somalie.....	25,0	0,0	0,0	12,5	
Bénin.....	43,8	77,8	69,2	60,5	Guinée.....	26,9	14,3	50,0	31,1	Namibie.....	54,5	50,0	50,0	53,3	Soudan.....	42,9	0,0	-	37,5	
Bolivie (État plurinational de).....	42,9	25,0	0,0	23,5	Guinée-Bissau.....	50,0	0,0	0,0	25,0	Népal.....	25,0	0,0	0,0	5,9	Soudan du Sud.....	62,5	0,0	0,0	45,5	
Bosnie-Herzégovine.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Guyana.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Nicaragua.....	75,0	50,0	50,0	58,3	Sri Lanka.....	44,4	0,0	14,3	29,4	
Botswana.....	58,3	60,0	8,3	37,9	Haïti.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Niger.....	16,0	25,0	8,3	16,3	Suède.....	88,9	40,0	80,0	73,7	
Brazil.....	25,0	30,8	23,1	26,0	Honduras.....	14,3	0,0	0,0	9,1	Nigéria.....	34,6	23,1	23,1	28,8	Suisse.....	46,7	0,0	37,5	38,5	
Brunéi Darussalam.....	33,3	0,0	0,0	27,3	Hongrie.....	58,3	75,0	33,3	54,5	Norvège.....	55,6	66,7	46,2	54,8	Suriname.....	0,0	0,0	0,0	0,0	
Bulgarie.....	63,6	66,7	0,0	55,0	Îles Cook.....	100,0	100,0	100,0	100,0	Nouvelle-Zélande.....	66,7	0,0	50,0	50,0	Tadjikistan.....	100,0	0,0	0,0	50,0	
Burkina Faso.....	42,1	25,0	0,0	31,0	Îles Salomon.....	25,0	50,0	0,0	25,0	Oman.....	25,0	7,7	15,4	15,8	Tchad.....	41,2	0,0	0,0	29,2	
Burundi.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Inde.....	19,0	30,8	46,2	29,8	Ouganda.....	0,0	38,5	38,5	33,3	Tchèque.....	55,6	100,0	25,0	53,3	
Cabo Verde.....	80,0	100,0	50,0	75,0	Indonésie.....	38,5	30,8	15,4	30,8	Ouzbékistan.....	28,6	0,0	0,0	18,2	Thaïlande.....	42,3	46,2	38,5	42,3	
Cambodge.....	6,3	40,0	14,3	14,3	Iran (République Islamique d').....	12,5	23,1	8,3	15,2	Pakistan.....	14,3	0,0	0,0	12,0	Timor-Leste.....	40,0	0,0	0,0	33,3	
Cameroun.....	27,3	60,0	0,0	30,0	Iraq.....	35,0	0,0	25,0	24,3	Panama.....	33,3	25,0	25,0	29,4	Togo.....	18,8	40,0	45,5	31,3	
Canada.....	76,5	33,3	40,0	60,7	Irlande.....	44,4	100,0	50,0	50,0	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	50,0	100,0	0,0	37,5	Trinité-et-Tobago.....	81,0	33,3	30,8	57,5	
Chili.....	50,0	16,7	40,0	40,7	Islande.....	83,3	50,0	50,0	66,7	Paraguay.....	33,3	0,0	33,3	27,8	Tunisie.....	41,7	33,3	18,2	31,0	
Chine.....	45,5	25,0	33,3	38,5	Israël.....	66,7	50,0	50,0	61,5	Pays-Bas.....	52,6	16,7	46,2	44,7	Turkménistan.....	60,0	50,0	50,0	57,1	
Chypre.....	83,3	22,2	30,0	40,0	Italie.....	56,3	14,3	61,5	50,0	Pérou.....	28,0	30,8	36,4	30,6	Türkiye.....	26,9	30,8	7,7	23,1	
Colombie.....	48,0	20,0	38,5	39,6	Jamaïque.....	55,6	0,0	0,0	45,5	Philippines.....	47,8	61,5	50,0	52,1	Ukraine.....	25,0	0,0	50,0	33,3	
Comores.....	37,5	20,0	33,3	31,6	Japon.....	28,0	20,0	50,0	31,6	Pologne.....	80,0	66,7	16,7	63,0	Uruguay.....	60,0	0,0	33,3	41,2	
Congo.....	12,0	0,0	27,3	13,6	Jordanie.....	18,8	0,0	33,3	19,0	Portugal.....	53,3	37,5	36,4	44,1	Venezuela (Rép. bolivarienne du).....	44,0	23,1	30,8	35,3	
Costa Rica.....	70,0	50,0	50,0	64,3	Kazakhstan.....	25,0	16,7	16,7	18,8	Qatar.....	33,3	28,6	0,0	29,2	Viet Nam.....	44,4	50,0	0,0	40,0	
Côte d'Ivoire.....	19,2	18,2	38,5	24,0	Kenya.....	26,9	46,2	15,4	28,8	République arabe syrienne.....	20,0	0,0	0,0	7,7	Yémen.....	0,0	-	-	0,0	
Croatie.....	50,0	100,0	100,0	66,7	Kirghizistan.....	50,0	33,3	50,0	42,9	République centrafricaine.....	0,0	50,0	25,0	15,4	Zambie.....	32,0	23,1	30,0	29,2	
Cuba.....	57,1	0,0	33,3	41,7	Kiribati.....	100,0	0,0	100,0	80,0	République de Corée.....	42,3	37,5	41,7	41,3	Zimbabwe.....	26,1	50,0	33,3	29,7	
Danemark.....	30,0	66,7	20,0	33,3	Koweït.....	20,0	0,0	0,0	12,5	République de Moldova.....	75,0	33,3	16,7	38,5						
Djibouti.....	33,3	100,0	0,0	44,4	Lesotho.....	84,6	100,0	0,0	76,5	Rép. démocratique du Congo.....	34,6	23,1	0,0	23,1						

G	E	T	Tot
41,5%	33,1%	29,8%	36,5%



► Compte rendu des travaux

2C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 30 juin 2022

Séance plénière

Rapports sur les pouvoirs

Table des matières

	Page
Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note.....	3
Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission.....	5

Lundi 6 juin 2022, 10 h 30

Président: M. Moroni

Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note

Le Président

(original espagnol)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la deuxième séance plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous avons le plaisir de prendre note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, lequel fait l'objet du *Compte rendu des travaux*, n° 2A.

Ce rapport contient force détails sur la composition de la Conférence et des différentes délégations. Par ailleurs, il précise les modalités de calcul du quorum requis pour valider les votes en plénière. Enfin, le rapport fournit des informations supplémentaires concernant la représentation du Myanmar.

Permettez-moi de rappeler que la Commission de vérification des pouvoirs est composée des membres suivants: M^{me} Daytec (Philippines), présidente; M. Yllanes Martínez (Mexique), vice-président employeur; et M. Vogt (États-Unis d'Amérique), vice-président travailleur, remplacé par M. Norddahl (Islande).

Je donne maintenant la parole à M^{me} Daytec, présidente de la Commission de vérification des pouvoirs, qui va nous présenter le premier rapport de la commission.

M^{me} Daytec

Présidente de la Commission de vérification des pouvoirs

(original anglais)

J'ai l'honneur et le plaisir de présenter à la plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail le premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.

Ce rapport – qui est publié sous la dénomination *Compte rendu des travaux*, n° 2A – comprend des informations sur la composition de la Conférence, ainsi que les conclusions de la commission sur la question de la représentation du Myanmar à la présente session de la Conférence.

Dans le cadre de son mandat, qui consiste à examiner les pouvoirs des délégations à la Conférence, la Commission de vérification des pouvoirs formule traditionnellement des observations sur la composition générale de la Conférence. J'aimerais à cet égard, attirer l'attention sur deux points.

Premièrement, la présence de 177 États Membres sur les 187 que compte l'OIT peut être considérée, par rapport aux années antérieures, comme un niveau de participation élevé, qui s'approche du record de 178 États Membres, atteint lors de la session du centenaire de 2019. C'était évidemment la session du centenaire, et l'éventualité d'une participation à distance ne se posait pas. Aussi la commission regrette-t-elle que la participation n'ait pas augmenté, malgré la forme hybride de la présente session, qui permet de prendre part aux travaux à distance en évitant les coûts et l'absence prolongée du domicile que suppose une session de la Conférence se déroulant entièrement en présentiel.

Deuxièmement, après une hausse constante de la participation des femmes à la Conférence pendant une décennie, leur proportion dans les délégations a reculé de près de 2 pour cent cette année comparativement à 2021. En outre, les femmes se répartissent toujours de façon inégale selon les fonctions et les groupes. La commission a de nouveau souligné l'importance d'atteindre l'objectif minimal de 30 pour cent de femmes dans tous les groupes et dans toutes les délégations, y compris à des postes à responsabilités au sein des délégations, dans le but d'atteindre la parité hommes-femmes. Espérons que la tendance négative s'inversera résolument l'an prochain.

Permettez-moi maintenant d'aborder la question de la représentation du Myanmar. Je voudrais tout d'abord rappeler que, vu les termes de son mandat qui consiste à examiner les protestations relatives aux pouvoirs des délégations, la commission a été conçue comme une entité quasi juridictionnelle. Bien que ses trois membres soient issus de chacun des groupes de mandants de la Conférence et qu'ils relaient par conséquent les points de vue respectifs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, ils examinent les situations qui leur sont soumises en toute impartialité, uniquement à partir des informations communiquées, et en se fondant sur les règles et principes applicables ainsi que sur la règle du précédent.

Dans le cas du Myanmar, la commission a, comme l'an dernier, reçu deux séries de pouvoirs concurrents: l'une émanant du Conseil d'administration de l'État, soutenu par les autorités militaires qui ont pris le pouvoir en février 2021, et l'autre du gouvernement d'unité nationale, qui représente le gouvernement civil destitué et les membres du Parlement élus en novembre 2020. La commission a en outre examiné plusieurs communications que les deux parties lui ont adressées concernant les pouvoirs.

Comme l'année dernière, la commission s'est basée sur la résolution 396(V) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 14 décembre 1950. Selon les termes de cette résolution, chaque fois que plus d'une autorité prétend être le gouvernement qualifié pour représenter un État membre, la position adoptée par l'Assemblée générale sur une question de cette nature doit être prise en considération par les autres organes des Nations Unies et par les institutions spécialisées. Conformément à cette résolution, les organes de l'OIT ont toujours considéré que la question de la reconnaissance des gouvernements et de leur représentation au sein de l'Organisation était une question politique et que l'OIT devait s'inspirer de la position adoptée par l'Assemblée générale en la matière.

La commission a noté que, en décembre 2021, l'Assemblée générale a différé une décision sur les pouvoirs du Myanmar et qu'elle n'a pas réexaminé la question depuis lors. Elle a noté par ailleurs que plusieurs entités ont reporté l'examen de la question, dont la Commission de vérification des pouvoirs de la soixante-quinzième Assemblée mondiale de la santé. Au vu de ces considérations, la commission a décidé qu'aucun délégué du Myanmar ne serait accrédité à la 110^e session de la Conférence.

En prenant cette décision, la commission s'aligne pleinement sur la position en la matière des autres organisations du système des Nations Unies. Vous noterez toutefois que, contrairement aux autres organisations, la commission a aussi exposé dans son rapport le contexte de cette décision, en particulier les faits nouveaux intervenus à l'OIT concernant le Myanmar depuis la clôture de la dernière session de la Conférence, en décembre 2021. La commission a réaffirmé de surcroît qu'elle établit un lien entre la capacité et la volonté des autorités de désigner des délégations tripartites représentatives à la Conférence internationale du Travail et le fait qu'elles respectent les principes et obligations découlant de leur appartenance à l'Organisation.

La commission conclut en exprimant l'espoir que l'Assemblée générale sera bientôt en mesure de se prononcer sur la représentation du Myanmar, car la situation actuelle ne relève pas seulement des pouvoirs publics du Myanmar, elle empêche aussi les employeurs et les travailleurs myanmarais de participer à la Conférence.

Le Président (original espagnol)

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence prend note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs?

(La Conférence prend note du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.)

(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)

Vendredi 10 juin 2022, 17 h 25

Président: M. bin Samikh Al Marri

Vice-président gouvernemental de la Conférence

Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend note, et approbation des propositions de la commission

Le Président (original anglais)

Nous passons maintenant au deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui figure dans le [Compte rendu des travaux, n° 2B](#).

Je donne à présent la parole à la présidente de la Commission de vérification des pouvoirs, M^{me} Daytec, qui va présenter le deuxième rapport de la commission.

M^{me} Daytec **Présidente de la Commission de vérification des pouvoirs** (original anglais)

J'ai l'honneur et le plaisir de présenter à la plénière de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.

La Commission de vérification des pouvoirs est une commission discrète. Elle se compose d'un délégué gouvernemental, d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs, et se réunit en séance privée. Elle est pourtant la garante institutionnelle de la composition pleinement tripartite des délégations à la Conférence. Depuis la première session de la Conférence en 1919, la commission examine des protestations relatives aux pouvoirs dans le cadre desquelles il est fait grief à un gouvernement d'avoir manqué à l'obligation qui lui incombe de désigner des délégués et conseillers techniques des employeurs et des travailleurs en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays concerné. Cette obligation est énoncée à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

La jurisprudence de la commission concernant l'interprétation et l'application de cette disposition est restée remarquablement constante au fil des ans, et ce, principalement en raison d'un précédent de poids: l'avis consultatif n° 1 de la Cour permanente de Justice

internationale. La Cour permanente, devancière de la Cour internationale de Justice à l'époque de la Société des Nations, est entrée en fonction le 15 juin 1922, il y a presque cent ans jour pour jour. Et quelle fut la première procédure dont ses juges aient eu à connaître? Une procédure consultative au sujet de la désignation du délégué des travailleurs des Pays-Bas à la troisième session de la Conférence internationale du Travail. Le 31 juillet 1922, la Cour permanente a rendu son premier avis consultatif.

Voici quelques-unes des principales conclusions de la Cour permanente, sur lesquelles la Commission de vérification des pouvoirs s'appuie dans de nombreux cas dont elle est saisie. Premièrement, la question de savoir quelles sont les organisations les plus représentatives doit être résolue dans chaque cas d'espèce, compte tenu des circonstances propres à chaque pays. Le nombre d'adhérents n'est pas le seul critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation, mais c'est un facteur important; toutes choses égales d'ailleurs, l'organisation ayant l'effectif le plus nombreux sera la plus représentative. Deuxièmement, il peut y avoir plus d'une organisation représentative dans un pays et, si tel est le cas, le gouvernement doit toutes les prendre en considération lorsqu'il désigne les délégués et conseillers techniques des employeurs ou des travailleurs. Troisièmement, chaque gouvernement doit avoir pour objectif de parvenir à un accord avec toutes les organisations les plus représentatives. Cela étant, il s'agit d'un idéal dont la réalisation est extrêmement difficile et il est demandé aux gouvernements de faire de leur mieux pour parvenir à un accord avec les organisations les plus représentatives. Quatrièmement, un délégué peut être désigné en accord avec plusieurs organisations qui, ensemble, comptent davantage de travailleurs que la plus grande organisation du pays. Je vous invite à lire le rapport de la commission pour voir combien ces principes ont systématiquement guidé cette dernière dans l'accomplissement de son mandat. La commission a tenu à mentionner expressément dans son rapport l'avis consultatif n° 1 afin de marquer le centième anniversaire de cette décision.

À la présente session, la Commission de vérification des pouvoirs a examiné trois cas dont elle devait assurer le suivi, en vertu d'une décision prise par la Conférence à sa 109^e session. Dans chacun des trois cas, la commission a considéré que la situation justifiait de renouveler les mesures de suivi. Ses conclusions figurent aux paragraphes 11, 18 et 26.

La commission a reçu et traité 16 protestations. Trois d'entre elles ont été déclarées forcloses et une, irrecevable pour une autre raison. Des 16 protestations traitées, 14 portaient sur la désignation de délégués et deux sur des délégations incomplètes, l'une ne comptant pas de délégué des travailleurs et l'autre étant exclusivement gouvernementale.

La commission a en outre examiné deux plaintes concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de délégués, et a déclaré deux autres plaintes forcloses.

Permettez-moi de mettre quelques cas en lumière. Un certain nombre de protestations faisaient état de graves violations de la liberté syndicale. Je souhaiterais m'arrêter sur la protestation relative à la délégation des employeurs du Nicaragua et les protestations concernant les délégations des travailleurs de l'Angola et de la Guinée-Bissau. Même s'il existe souvent un lien entre, d'une part, une désignation de délégations d'employeurs ou de travailleurs entachée d'irrégularités et, d'autre part, les violations de la liberté syndicale, la commission n'a pas compétence pour examiner les allégations relatives à la liberté syndicale. Depuis 2004, elle peut proposer à la Conférence le renvoi de ce type d'allégation devant le Comité de la liberté syndicale, si ce dernier n'en est pas déjà saisi. Cette possibilité a été envisagée dans les trois cas que je viens de mentionner, mais la commission ne s'en est finalement prévalu que dans le cas de l'Angola. La proposition de la commission figure au paragraphe 34 du rapport.

Je souhaite aussi appeler l'attention sur un autre cas, à savoir la plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs du Costa Rica. Le gouvernement a décidé de ne pas envoyer de délégation à Genève. Ce cas a donné à la commission l'occasion d'appliquer sa jurisprudence dans le cadre de la présente session de la Conférence, qui s'est tenue sous une forme souvent qualifiée d'«hybride» puisque combinant participation en présentiel et participation à distance. La commission a noté que les dispositions applicables en matière de plaintes ont été suspendues ou modifiées par les dispositions opérationnelles adoptées en vue de la présente session. Elle a considéré que les délégués ayant accepté leur désignation étaient, en principe, toujours obligés d'assister sur place à la Conférence, et que les gouvernements avaient l'obligation correspondante de prendre en charge leurs dépenses. De l'avis de la commission, la participation à distance devrait être limitée aux situations dans lesquelles des circonstances extraordinaires, telles que des restrictions en matière de santé publique liées à la pandémie, rendent impossible tout déplacement ou toute participation en présentiel. La commission a estimé que la participation à distance ne saurait être considérée comme équivalente à la participation en présentiel, notamment parce que les contacts directs en présentiel facilitent, selon elle, l'émergence d'un consensus, ce qui est l'essence même de cette Organisation.

Le deuxième rapport de la commission contient les conclusions relatives aux protestations, plaintes et communications dont elle a été saisie, ainsi que celles concernant les cas de suivi.

Pour conclure, j'aimerais exprimer ma sincère gratitude au vice-président employeur, M. Yllanes Martínez, du Mexique, ainsi qu'à MM. Vogt, des États-Unis, et Norddahl, d'Islande, qui ont successivement occupé la fonction de vice-président travailleur de la commission. Nous avons parfaitement travaillé ensemble et constitué une véritable équipe tripartite. Ce rapport reflète notre unanimité. Je tiens aussi à remercier les membres du secrétariat de la commission, M. Geckeler et M^{me} Beaulieu, ainsi que leur équipe pour leur soutien et leur travail dévoué, y compris pour les mesures prises afin d'assurer des aménagements raisonnables qui m'ont permis à moi-même, personne en situation de handicap physique, de me concentrer sur la tâche à accomplir. Je vous remercie de votre attention et j'ai à présent le privilège de vous soumettre ce rapport.

Le Président (original anglais)

La Commission de vérification des pouvoirs a adopté son rapport à l'unanimité et demande à la Conférence de prendre note de son contenu et d'approuver les propositions formulées aux paragraphes 11, 18, 26 et 34 du *Compte rendu des travaux*, n° 2B, concernant respectivement Djibouti, la Mauritanie, la République bolivarienne du Venezuela et l'Angola.

Conformément à l'article 31, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence, la Conférence statue sans débat sur ces propositions.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence prend note du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs et approuve les quatre propositions?

(La Conférence prend note du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs et approuve les quatre propositions.)

Je voudrais saisir cette occasion pour remercier les membres de la commission pour l'excellent travail accompli. J'ai entendu dire que l'atmosphère de travail au sein de la commission était très positive et que les travaux se sont déroulés dans un esprit de coopération fructueux.

(La séance est levée à 17 h 35.)



► Compte rendu des travaux

8B

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 11 juillet 2022

Sommet sur le monde du travail

Table des matières

	Page
Table ronde de haut niveau – Face à la multiplication des crises mondiales: promouvoir la résilience et une reprise centrée sur l'humain	3
Allocution des chefs d'États	12
Allocution de Son Excellence M. Wavel Ramkalawan, Président de la République des Seychelles	12
Allocution de Son Excellence M ^{me} Xiomara Castro Sarmiento, Présidente de la République du Honduras	15
Conversation sur le thème: Face à la multiplication des crises mondiales: promouvoir la résilience et une reprise centrée sur l'humain	17

Vendredi 10 juin 2022, 10 h 00

Président: M. Moroni

Le Président

(original espagnol)

J'ai l'honneur de déclarer ouverte cette séance plénière spéciale de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, consacrée au Sommet sur le monde du travail. Je vous souhaite la plus cordiale bienvenue à cette manifestation de haut niveau dont le thème est cette année: «Face à la multiplication des crises mondiales: promouvoir la résilience et une reprise centrée sur l'humain».

La séance débutera par une table ronde de haut niveau. Son Excellence M. Wavel Ramkalawan, Président de la République des Seychelles, et son Excellence M^{me} Xiomara Castro Sarmiento, Présidente de la République du Honduras, nous feront ensuite l'honneur de leur présence.

Ces discours seront suivis d'une conversation entre M^{me} Passchier, présidente du groupe des travailleurs à la Conférence, M. McCoy, directeur général de la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs, et M. Ryder, Directeur général du Bureau international du Travail et Secrétaire général de la 110^e session de la Conférence.

Table ronde de haut niveau – Face à la multiplication des crises mondiales: promouvoir la résilience et une reprise centrée sur l'humain

Modératrice

- M^{me} Sharanjit Leyl, journaliste et présentatrice

Intervenants

- M. Pierre-Yves Dermagne, vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, Belgique
- M. Bhupender Yadav, ministre du Travail et de l'Emploi, Inde
- M^{me} Isabelle Durant, secrétaire générale adjointe de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)
- M^{me} Foni Joyce Vuni, directrice de recherche au Refugee-Led Research Hub, Kenya
- M^{me} Saïda Neghza, présidente de la Confédération générale des entreprises algériennes, Algérie
- M. Omar Faruk Osman Nur, secrétaire général de la Fédération des syndicats somaliens, Somalie

Dans ses remarques liminaires, **le Directeur général** du BIT, Guy Ryder, a souligné que la pandémie de COVID-19 avait accru les incertitudes existantes sur les plans social, politique et économique, et lourdement affecté les pays, les travailleurs et les entreprises. Le monde se relevait à peine de la crise du COVID-19 lorsqu'une nouvelle crise causée par le conflit en

Ukraine avait généré une onde de choc et placé les gouvernements, les travailleurs et les entreprises face à des problèmes s'aggravant mutuellement. Le Directeur général a indiqué que la reprise observée sur les marchés du travail l'année passée était fragile et inégale, et que la situation s'était même encore détériorée dans certains pays et régions. Il a attiré l'attention sur le fait que l'objectif collectif d'une reprise centrée sur l'humain, fixé à la dernière Conférence, risquait désormais d'être compromis.

Le Directeur général a indiqué que, à l'échelle mondiale, le nombre d'heures travaillées au premier trimestre de 2022 était inférieur de 4 pour cent à son niveau d'avant la pandémie, ce qui équivalait à la perte de 112 millions d'emplois à plein temps depuis le début de la pandémie. Il a jugé cette situation profondément préoccupante, car derrière ces statistiques se trouvaient des individus, des familles et des communautés. Les pays à revenu faible ou intermédiaire étaient les premiers à en subir les conséquences. Le Directeur général a souligné que ces crises faisaient grimper les prix des produits alimentaires et de l'énergie, et que la hausse de l'inflation et des taux d'intérêt ainsi que la perturbation des chaînes d'approvisionnement aggravaient encore davantage la situation.

Le Directeur général a souligné que ces problèmes faisaient peser une pression énorme sur les marchés du travail, et en particulier sur les groupes vulnérables tels que les femmes, les réfugiés ou les personnes déplacées, et les jeunes. Avant la pandémie, de nombreuses personnes étaient déjà confrontées aux inégalités, au chômage, à l'informalité persistante, à l'absence de protection sociale et à la restriction des droits au travail et du dialogue social. Le Directeur général a cité la Constitution de l'OIT, qui affirme que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous».

Le Directeur général a indiqué que, en dépit des perspectives sombres et incertaines, les décideurs ne devaient pas perdre de vue l'avenir du travail, sur lequel reposaient les espoirs et aspirations de millions de personnes. Il a invité les parties prenantes à se rassembler pour construire un avenir meilleur, plus équitable et plus inclusif pour tous. Il a ajouté que le travail décent devait être une réalité pour tous les individus, en particulier les plus vulnérables. Des efforts collectifs devaient être déployés pour réaliser les objectifs de développement durable des Nations Unies. En conclusion, le Directeur général a déclaré que la voie à suivre était d'instaurer une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente.

Une vidéo de présentation a été diffusée, décrivant les crises multidimensionnelles auxquelles était confronté le monde du travail, y compris les évolutions démographiques, la diffusion inégale des technologies, la pandémie de COVID-19 et les retombées mondiales du conflit en Ukraine, lequel contribuait aux perturbations alimentaires, énergétiques et financières. On recensait quelque 207 millions de chômeurs en 2022, et le retour au monde d'avant le COVID-19 serait difficile. La vidéo mettait en lumière les conséquences différenciées subies par les femmes, les jeunes et les réfugiés, ainsi que par les travailleurs de l'économie informelle et les micro, petites et moyennes entreprises. Elle exhortait les acteurs gouvernementaux, les travailleurs et les employeurs à participer au Sommet sur le monde du travail et à y faire entendre leur voix, ainsi qu'à concrétiser l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19.

La modératrice a expliqué le fonctionnement d'un élément innovant du Sommet, l'application «ILO Events», qui permettait au public d'interagir en utilisant la fonctionnalité «Sondage du public». Elle a invité les participants à répondre à la première question du sondage, libellée comme suit: Quel est le principal défi auquel est confronté le monde du travail? Cinq réponses possibles étaient proposées:

- a) des niveaux élevés d'informalité et de chômage, et une protection sociale inadéquate;
- b) des inégalités croissantes entre les pays et au sein des sociétés;
- c) l'absence d'un dialogue social adéquat et le non-respect des droits au travail;
- d) l'urgence climatique;
- e) les crises alimentaire, financière et énergétique mondiales.

Trente-quatre pour cent des répondants ont voté pour la réponse a): des niveaux élevés d'informalité et de chômage, et une protection sociale inadéquate. Vingt-six pour cent ont choisi la réponse b): des inégalités croissantes entre les pays et au sein des sociétés.

La modératrice a posé la première question aux intervenants: «De votre point de vue (de travailleur, d'employeur, de gouvernement, etc.), comment s'articule cette conjonction d'*anciens* et de *nouveaux* défis? Comment ces crises et défis multiples façonnent-ils le monde du travail? À votre niveau, quelles conséquences constatez-vous?». Elle a précisé que les défis anciens englobaient la crise climatique, les conflits et les fractures démographique et technologique, tandis que les défis nouveaux étaient notamment la pandémie de COVID-19, la crise en Ukraine et l'augmentation des tensions inflationnistes.

M. Dermagne a commencé en mettant en avant les décennies de déréglementation et de perte de pouvoir de la puissance publique, y compris l'État. Il a ensuite déclaré que le dérèglement climatique produisait des effets particulièrement inquiétants, qui s'étaient manifestés de manière évidente ces dernières années. Les pays de l'hémisphère Sud étaient généralement les plus touchés, mais les conséquences s'étaient aussi accélérées dans l'hémisphère Nord. L'intervenant a attiré l'attention sur les inondations survenues en Belgique en 2021, qui avaient causé la mort de 41 personnes et constituaient la plus importante catastrophe naturelle de l'histoire récente du pays.

L'intervenant a ensuite fait part de son inquiétude concernant les inégalités croissantes qui engendraient généralement des conséquences en cascade, comme l'avait démontré la pandémie de COVID-19. Celle-ci avait frappé les populations les plus vulnérables dans tous les pays et s'était révélée plus complexe dans les pays dépourvus de systèmes de santé ou de protection sociale adéquats.

M. Dermagne a souligné que la mondialisation de la chaîne de valeur représentait un défi supplémentaire, en particulier compte tenu de la déréglementation et de la perte de contrôle des États et de la puissance publique. Il a ajouté que ce phénomène était aggravé par le niveau élevé des coûts environnementaux, qui n'étaient pas pris en compte dans les prix du marché.

L'intervenant a indiqué que le conflit en Ukraine avait encore accentué ces défis interdépendants. Par conséquent, la communauté internationale devait prendre des mesures immédiates, analogues à celles prises pendant la pandémie de COVID-19.

La préservation de l'emploi et la création de nouveaux emplois étaient tout aussi essentielles aujourd'hui que durant la pandémie. L'intervenant a insisté sur le fait que les gouvernements devaient agir rapidement pour s'adapter à l'évolution du monde du travail liée aux enjeux sociaux et économiques. Il a également attiré l'attention sur le développement du

télétravail et l'intégration de l'intelligence artificielle, auxquels les gouvernements devaient accorder une attention renouvelée. Les gouvernements devaient aussi établir des cadres stratégiques encourageant le développement de nouvelles compétences, pour aider les travailleurs à faire face à la transition environnementale et à la transition numérique en Europe.

L'intervenant a souligné que le développement des compétences était un élément important pour une transition numérique mondiale réussie, et qu'une attention particulière devait être accordée à certains groupes cibles plus isolés sur le marché du travail ou évoluant à la marge de celui-ci – bien souvent des femmes, des travailleurs migrants et des jeunes. Il a cité l'exemple du Pacte vert pour l'Europe, visant à créer un million d'emplois d'ici à 2030, qui constituait un test décisif pour faire du travail décent une réalité.

M. Dermagne a insisté sur l'importance de garantir des emplois de qualité et le travail décent, et s'est dit heureux des progrès récemment accomplis en Europe, notamment en ce qui concernait la garantie d'un salaire minimum, l'égalité de genre sur le lieu de travail et la rémunération équitable.

Enfin, il a souligné le défi que constituait la réglementation des chaînes de valeur mondialisées compte tenu de l'émergence de nouveaux acteurs économiques dans les chaînes de valeur qui échappaient au contrôle direct des États et des organisations multilatérales. Les valeurs et principes de l'OIT devaient impérativement être compris et intégrés par ces acteurs, et promus dans toute la chaîne de valeur.

M. Yadav a répondu à la question en mentionnant tout d'abord la dichotomie opposant les conséquences négatives du COVID-19 et les effets positifs de la transformation numérique.

L'intervenant a poursuivi en donnant des exemples de mesures prises par le gouvernement indien pour garantir une reprise centrée sur l'humain après la pandémie. Il a souligné l'importance d'avoir accès à des données fiables sur les travailleurs du secteur informel et a cité la création, par l'Inde, d'une plateforme numérique recensant 280 millions de travailleurs informels et leurs 400 professions. Du fait de la numérisation, les travailleurs des plateformes numériques étaient en train de devenir une nouvelle catégorie de travailleurs. L'intervenant a expliqué qu'il était important de définir juridiquement cette catégorie de travailleurs. Il a indiqué que le nouveau Code du travail de son pays visait également à offrir aux travailleurs du secteur informel une protection sociale adéquate.

M. Yadav a aussi mis en avant l'importance de la mobilité et des migrations, ainsi que les possibilités d'utilisation de la technologie pour les travailleurs concernés. Il a donné l'exemple de l'Inde, qui s'efforçait de mieux comprendre les causes des migrations au travers d'une enquête sur les travailleurs migrants qui éclairerait la conception d'un plan d'action approprié. Il a cité l'exemple du programme Pradhan Mantri Rojgar Protsahan Yojana, mis en place pour que les travailleurs du secteur informel (vendeurs ambulants, conducteurs de *rickshaws*) bénéficient de systèmes de sécurité sociale universelle, y compris de pensions.

Pour finir, il a fait observer que, compte tenu des évolutions démographiques actuellement à l'œuvre à l'échelle mondiale, il était d'autant plus important d'assurer une mobilité adéquate des travailleurs et d'instaurer les conditions nécessaires pour des migrations de main-d'œuvre réussies.

M^{me} Durant a insisté sur la difficulté de hiérarchiser ces défis car ils étaient tous interdépendants et créaient dans le même temps un cercle vicieux. Ils devaient donc être analysés et traités de manière globale. L'intervenante a affirmé que l'aspect le plus important et auquel touchaient tous ces défis était la place centrale de la vie humaine. L'accès à la

nourriture étant indispensable à la survie, la crise alimentaire était le problème prioritaire à régler. La coopération internationale était nécessaire pour répondre à la hausse des prix et des taux d'intérêt. La crise de la dette et les questions de protection sociale étaient étroitement liées.

M^{me} Durant a abordé la question de la formalité et de l'informalité en adoptant différentes perspectives nationales. Elle a indiqué que, dans le monde développé, l'informalité concernait essentiellement l'«ubérisation», tandis que, dans les pays en développement, elle était associée à des possibilités économiques et à la numérisation pour des millions de personnes marginalisées. Elle a souligné qu'il fallait rompre ce cercle vicieux au niveau mondial en travaillant ensemble.

M^{me} Vuni a également insisté sur la difficulté de choisir un seul défi parmi tous ceux mentionnés, compte tenu de leur interdépendance. En s'appuyant sur les échanges qu'elle avait eus avec les réfugiés durant les six dernières années, elle a décrit brièvement la façon dont les personnes sur le terrain percevaient et affrontaient ces défis. Le souci premier des gens, en particulier des réfugiés, était la dignité. Leur priorité n'était pas d'accéder à la technologie, mais aux produits alimentaires, à la sécurité et à l'autosuffisance.

La marginalisation des femmes et des enfants, notamment dans l'espace public, était également une priorité. L'une des solutions pour autonomiser cette catégorie de population était l'accès à l'éducation. Pour relever ces défis, la responsabilisation et des politiques progressistes étaient des éléments essentiels. L'intervenante a ensuite expliqué que les personnes sur le terrain avaient déjà réfléchi à des solutions à leurs problèmes. En conclusion, elle a indiqué qu'il serait extrêmement utile d'établir des liens et de mener cette discussion au niveau communautaire.

M^{me} Neghza a indiqué que toute mesure prise devrait comporter une dimension centrée sur l'humain. Elle a ajouté que la réponse apportée par le monde à la crise du COVID-19 était un symbole d'espoir pour l'humanité. Elle a souligné qu'aucune stratégie ou politique ne pourrait être payante si elle ne reconnaissait pas l'importance du développement des compétences et aptitudes de chacun.

L'intervenante a rappelé que, par le passé, beaucoup d'initiatives judicieuses avaient échoué car elles n'intégraient pas la dimension humaine. Les multiples crises actuelles découlant de la pandémie de COVID-19 et de la situation en Ukraine accentuaient les disparités entre les pays riches et les pays en développement. Prenant l'exemple de l'Algérie, l'intervenante a indiqué qu'une reprise s'était amorcée, mais que la guerre en Ukraine y avait mis un coup d'arrêt. Les employeurs demandaient notamment au gouvernement d'alléger leur charge fiscale.

M. Osman Nur a dressé un tableau complet des enjeux présents dans le contexte somalien. Il a indiqué qu'en Somalie les problèmes existants liés aux conflits et au chômage s'étaient conjugués aux nouvelles crises résultant de la pandémie de COVID-19 pour creuser les lacunes en matière de protection des travailleurs, de protection sociale, de soins de santé, d'emploi productif et d'accès aux vaccins. En Somalie, sept personnes sur dix étaient considérées comme pauvres, et le chômage des jeunes atteignait le niveau colossal de 67 pour cent. Pour neuf ménages somaliens sur dix, au moins un besoin humain fondamental – éducation, argent ou eau, par exemple – n'était pas satisfait. Soixante-treize pour cent des enfants étaient pris dans l'engrenage de la pauvreté, sur fond d'insécurité et de menace terroriste généralisées. Environ 43 pour cent des femmes participaient activement au marché du travail, contre 67 pour cent des hommes.

L'intervenant a ensuite mis en avant des questions non résolues dans l'économie informelle: la rémunération inférieure, le niveau élevé de pauvreté au travail et l'absence de droits. Il a spécifiquement mentionné les conséquences disproportionnées subies par les femmes. Il a souligné qu'il n'existait pas de programmes de protection sociale dirigés par le gouvernement et que plus de 90 pour cent de la population était privée de protection sociale. En outre, les catastrophes naturelles comme les crues subites, les sécheresses, les invasions de criquets et les dommages aux cultures engendraient de nouvelles perturbations. Ces défis qui se posaient en Somalie étaient aussi prédominants dans d'autres pays d'Afrique.

Après cette première partie consistant à passer en revue les difficultés, **la modératrice** a invité les participants à passer à la deuxième partie de la séance, consacrée à la recherche de solutions. Elle a invité le public à répondre à une deuxième question, libellée comme suit: Pour favoriser une reprise centrée sur l'humain, quelle devrait être la priorité absolue de la communauté internationale? Cinq réponses possibles étaient proposées:

- a) améliorer le fonctionnement du système multilatéral;
- b) accroître les flux financiers à destination des pays les moins avancés et des autres pays en développement;
- c) garantir la durabilité environnementale;
- d) améliorer la mise en œuvre des droits internationaux au travail;
- e) promouvoir l'investissement privé socialement responsable.

Les répondants ont nettement plébiscité les réponses b): accroître les flux financiers à destination des pays les moins avancés et en développement (36 pour cent) et a): améliorer le fonctionnement du système multilatéral (25 pour cent).

La modératrice a ensuite invité les experts à répondre à une deuxième question: «Dans la question adressée au public, cinq mesures clés susceptibles de favoriser une reprise résiliente et centrée sur l'humain étaient énumérées. Selon vous, comment ces mesures pourraient ou devraient-elles être combinées pour atteindre cet objectif? Diriez-vous que l'une de ces mesures est plus importante que les autres et requiert de ce fait une attention particulière de notre part – et de la part de l'OIT?»

M. Dermagne, citant Winston Churchill qui disait qu'il ne fallait jamais «gaspiller une bonne crise», a souligné que les responsables politiques devaient tirer les enseignements de la pandémie de COVID-19. Il était essentiel que les pouvoirs publics protègent les travailleurs contre les retombées de la crise du COVID-19, à l'aide de systèmes de protection sociale et de systèmes de santé performants, et au moyen de la négociation collective et du dialogue social, lesquels jouaient un rôle fondamental dans l'atténuation des conséquences humaines et économiques de la pandémie.

M. Dermagne a ensuite insisté sur l'importance pour les autorités au niveau international ou multilatéral de faire respecter les cadres réglementaires, et a félicité le Directeur général du BIT pour son action dans ce domaine. Promouvoir la protection sociale tout en imposant des politiques d'austérité ne menait à rien. L'intervenant a également insisté sur la nécessité de mettre en cohérence les paroles et les actes et d'accroître les flux financiers à destination des pays ayant besoin d'une aide.

M. Dermagne a demandé aux responsables politiques de réfléchir aux contributions que les entreprises multinationales pourraient verser, citant à titre d'exemple une proposition de l'Organisation de coopération et de développement économiques visant à imposer aux entreprises multinationales un impôt mondial adapté à l'ère du numérique. L'intervenant a

souligné que l'OIT jouait un rôle essentiel, ce qui était lié à sa spécificité. L'Organisation était en effet unique en son genre et se distinguait des autres organisations internationales par sa structure tripartite et par le fait que la justice sociale se trouvait au cœur de son mandat. L'OIT devait être renforcée pour être mieux à même de remplir sa mission et de faire face aux défis cumulés qu'elle aurait à relever dans les années à venir.

En conclusion, M. Dermagne a salué le rôle joué par l'OIT dans la promotion du travail décent en Belgique et a réaffirmé qu'il soutenait l'action de sensibilisation menée par le Secrétaire général de l'ONU et le Directeur général du BIT pour promouvoir l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui d'une transition juste.

M. Yadav s'est tout d'abord fait l'écho des observations formulées par M^{me} Durant au sujet de l'accès au secteur formel et des moyens de subsistance. Selon lui, il faudrait structurer l'action en faveur des réfugiés et des travailleurs en situation précaire autour de trois étapes – ou priorités: d'abord, la dignité, ensuite, les emplois décents et, enfin, les compétences technologiques.

L'orateur a souligné que les pays en développement avaient besoin d'aides financières et de transferts de technologie cohérents ainsi que de cadres juridiques renforcés. Il a appelé l'attention des participants sur l'impact du changement climatique sur l'avenir de la main-d'œuvre migrante dans les pays vulnérables, celui-ci étant susceptible d'avoir des répercussions profondes sur les conditions de travail.

M^{me} Durant s'est dite peu surprise par le fait que plus d'un tiers des personnes ayant répondu à la deuxième question considéraient que l'accroissement des flux financiers à destination des pays les moins avancés et des autres pays en développement était une priorité absolue. Ce résultat mettait en évidence l'importance des négociations au sein des institutions financières internationales. Pour être en mesure de combler les lacunes en matière de protection sociale, les États devaient pouvoir disposer de recettes suffisantes. Or les obligations au titre du service de la dette faisaient peser une lourde charge sur nombre de pays. Le Fonds monétaire international était le principal acteur en matière d'allègement de la dette. Pour illustrer son propos, M^{me} Durant a cité le cas de Sri Lanka, où des problèmes sociaux et sociétaux étaient apparus en raison du non-remboursement de la dette.

M^{me} Durant a ensuite traité la question des échanges dette-nature et a souligné que le changement climatique devait faire l'objet d'une réflexion approfondie. Selon elle, les débats qui devaient avoir lieu prochainement dans le cadre de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce sur les subventions à la pêche revêtaient une importance cruciale car il s'agissait de permettre aux personnes de vivre de la pêche et de travailler dans ce secteur tout en protégeant les océans. Enfin, elle a fait part de ses réflexions sur la transition énergétique et a affirmé que la guerre en Ukraine ne devait pas porter un coup à la transition énergétique engagée dans les pays et au niveau international. Elle a également appelé à écouter ce que les pays en développement avaient à dire sur les aides financières. Faute de prendre ces difficultés à bras-le-corps, la confiance dans le système international risquait de s'éroder et l'instabilité de s'aggraver.

M^{me} Vuni a déclaré que la pandémie de COVID-19 avait mis en évidence aussi bien la capacité de résilience des communautés que la non-satisfaction de certains de leurs besoins. Étant donné que les problèmes actuels étaient pour la plupart inédits et graves, il importait de sortir des sentiers battus et de trouver des solutions novatrices, puisque le système actuel ne permettrait peut-être pas de les régler. Pour illustrer son propos, l'oratrice a cité deux exemples d'initiatives menées à bonne fin par des groupes de réfugiés en Ouganda et au

Zimbabwe. Il importait de revenir au niveau des collectivités locales pour trouver des solutions, en particulier en investissant dans l'éducation pour la consolidation de la paix.

M^{me} Neghza a déclaré que la Confédération générale des entreprises algériennes avait pris des mesures en faveur des personnes les plus vulnérables et avait milité afin que celles qui avaient de faibles revenus bénéficient d'exonérations fiscales. Un système d'allocations avait été mis en place afin de stimuler l'investissement et de promouvoir la reprise. Elle a lancé un appel à une plus grande solidarité internationale et à un respect plus poussé des valeurs compte tenu du fait que la famine, les migrations et les déplacements forcés étaient de plus en plus répandus, et qu'un dialogue social mondial inclusif sur l'accélération du développement durable pour tous permettrait de garantir la paix dans le monde pour l'avenir. L'OIT et les employeurs pouvaient jouer un rôle essentiel en mobilisant les forces pour lutter contre le réchauffement planétaire et le changement climatique, y compris les tempêtes de sable. En conclusion, l'intervenante a souligné que tous les participants avaient une destinée commune. L'OIT avait été d'un grand secours en apportant aux pays une aide dont ils avaient cruellement besoin, en particulier en Afrique.

M. Osman Nur a indiqué que, du point de vue des travailleurs, toutes les interventions des orateurs précédents avaient été très pertinentes. Des efforts avaient été accomplis concernant les normes du travail en Somalie, laquelle avait ratifié sept conventions de l'OIT l'année précédente, dont la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Le plus difficile était toutefois d'incorporer ces normes dans l'ordre juridique interne et de les mettre en œuvre. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, devrait être utilisée pour faire face à la crise et favoriser la résilience.

En ce qui concerne la réforme du système multilatéral, des institutions financières internationales telles que la Banque mondiale proposaient des mesures d'aide immédiates, mais n'offraient pas de solutions à long terme en Somalie. Les organisations internationales devraient agir de manière cohérente et mieux coordonner leurs politiques, pour éviter les chevauchements d'activités. En outre, les travailleurs souhaitaient qu'un nouveau contrat social soit établi en ce qui concerne la création d'emplois pendant la phase de reprise faisant suite à la crise du COVID-19. Les partenariats stratégiques étaient cruciaux et constituaient le socle permettant d'institutionnaliser le dialogue social bipartite et tripartite, ce que la Somalie s'employait activement à faire au niveau fédéral.

S'agissant du changement climatique, l'intervenant a mentionné les conclusions de travaux de recherche réalisés par la Banque africaine de développement, d'après lesquelles la Somalie était le pays d'Afrique qui avait le plus haut potentiel de production d'énergies renouvelables du fait de la longueur de son littoral, des dix heures quotidiennes d'ensoleillement et de la vitesse des vents. Il était optimiste quant aux possibilités que pouvait offrir ce secteur. Pour conclure, il a déclaré que les décideurs devaient passer des discours creux aux actes.

La modératrice a invité l'assistance à réagir à la discussion:

- a) M. Juan Ramón Lira Loayza, ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi de la République du Pérou, a posé la question suivante: «Dans quelle mesure la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021) peuvent-ils servir de mécanisme pour favoriser la reprise mondiale?»

- b) M. Farooq Ahmed, secrétaire général et président-directeur général de la Fédération des employeurs du Bangladesh, a posé la question suivante: «Comment concilier les avantages et les inconvénients du travail informel, qui est insuffisamment protégé et mal réglementé, mais qui permet à des millions de personnes d'avoir un emploi et des moyens de subsistance?»
- c) M^{me} Tess Upperton, représentante du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande, a posé la question suivante: «La Belgique s'est dotée d'un système d'indexation des salaires sur l'inflation. Quelle est son efficacité? Pourrait-il être adopté par d'autres pays?»
- d) Un membre de la délégation sud-africaine a posé la question suivante: «Comment passer de la définition des problèmes à la recherche de solutions concrètes?»
- e) À propos du financement, un représentant de l'Uruguay a posé la question suivante: «Quelles ressources pourraient être à la mesure de nos objectifs? Les sociétés multinationales qui ont la mainmise sur le commerce et le marché des matières premières sont à l'origine d'une grande partie des problèmes dont nous discutons. Comment les pays développés pourraient-ils favoriser le développement dans les pays pauvres?»

Les intervenants ont répondu brièvement à une ou plusieurs de ces questions, avant de présenter leurs remarques finales.

M. Dermagne, répondant à la question posée par la représentante syndicale néozélandaise concernant l'indexation des salaires, a indiqué que le système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales mis en place en Belgique était lié à l'indice des prix à la consommation, lequel était établi sans prendre en compte le tabac, l'alcool et les carburants. Ce mécanisme avait été créé à la fin de la première guerre mondiale afin de faire face aux périodes de forte inflation.

Ce mécanisme s'était révélé efficace en dépit de ses imperfections. Il avait permis à la Belgique d'amortir certains chocs inflationnistes.

M. Yadav a répondu à la question posée par le représentant des employeurs du Bangladesh sur les moyens de combler le hiatus entre le secteur formel et le secteur informel. Il a formulé des observations sur d'autres questions soulevées par des membres de l'assistance et a insisté une nouvelle fois sur l'importance des données et d'une définition juridique de l'expression «travailleur informel» pour pouvoir instaurer des régimes de sécurité sociale efficaces.

Citant le Mahatma Gandhi, qui disait que la Terre avait suffisamment de ressources pour satisfaire les besoins de tous les êtres humains, mais qu'elle n'en avait pas assez pour assouvir leur cupidité, l'orateur a insisté sur l'importance des entreprises locales et la valeur des modes de vie respectueux de l'environnement.

M^{me} Vuni a dit, à propos de l'opposition entre travail formel et travail informel, qu'il était selon elle impossible d'obtenir un équilibre parfait entre l'un et l'autre, mais qu'il était nécessaire de reconnaître les travailleurs du secteur informel et de mettre en place un système conçu à leur intention. La difficulté résidait dans le fait que les gens devaient comprendre l'analyse des problèmes et les solutions trouvées. L'oratrice a évoqué un cadre novateur visant à faire en sorte que les personnes concernées s'approprient les solutions et puissent ainsi les mettre à profit.

M. Osman Nur, répondant à la question posée par le membre de la délégation sud-africaine, a insisté sur le fait que les responsables politiques devraient passer des paroles aux actes et rendre compte de leur action. Les syndicats n'avaient pas peur de dénoncer publiquement les défaillances.

M^{me} Durant a également apporté une réponse concernant le hiatus entre formalité et informalité, estimant nécessaire d'aller au-delà de la notion de sécurité communautaire. En particulier, elle a souligné qu'on ne pouvait pas s'attaquer à l'informalité sans mettre en place un système de sécurité sociale. Elle a ensuite mentionné la responsabilisation et a indiqué que les promesses faites et non tenues étaient de plus en plus rejetées par les populations. De ce fait, il était crucial que le système multilatéral trouve des solutions adaptées aux multiples crises, mais cela allait être très difficile.

La modératrice a remercié les participants à la table ronde et a invité le Directeur général à prendre la parole pour conclure la discussion.

Le Directeur général a présenté une synthèse de la discussion en trois points. Premièrement, les problèmes liés à la pandémie et à la guerre en Ukraine auxquels les pays se heurtaient étaient venus s'ajouter à plusieurs graves problèmes préexistants liés notamment aux technologies, à l'environnement et à la démographie. L'OIT n'était en première ligne sur aucune de ces questions au sein du système multilatéral, mais la conjonction de ces perturbations avait de profondes répercussions sur le monde du travail et contribuait à une crise sociale, laquelle entraînait clairement dans son champ d'activité et de compétence. Ainsi, ces problèmes faisaient maintenant partie de ceux auxquels l'OIT devait s'atteler.

Deuxièmement, en ce qui concernait la réforme du système multilatéral, le Directeur général a convenu qu'elle était peut-être nécessaire et que la cohérence des politiques des organisations multilatérales laissait parfois à désirer. Le plus important était cependant d'avoir un objectif politique commun et une volonté d'investir suffisamment de ressources pour atteindre les buts fixés. En période de crise et de tension, il était crucial de s'unir autour d'un tel objectif.

Troisièmement, et en conclusion, le Directeur général a souligné qu'il importait de garder à l'esprit les réalités humaines de cette crise. Pour des millions de personnes, la crise posait la question de leur survie, de leur dignité et de leur autonomie. De plus, l'accès au travail décent constituant un aspect fondamental de la dignité humaine et de l'autonomie, il était essentiel de rappeler l'incidence déterminante qu'auraient les travaux de la Conférence internationale du Travail.

Allocution des chefs d'États

Allocution de Son Excellence M. Wavel Ramkalawan, Président de la République des Seychelles

M. Ryder

Directeur général du Bureau international du Travail
et Secrétaire général de la Conférence
(original anglais)

J'ai le plaisir de vous présenter Son Excellence M. Wavel Ramkalawan, Président de la République des Seychelles. Les Seychelles sont un État Membre de l'OIT depuis 1977 et, en collaboration avec l'Organisation dans le cadre d'un programme par pays de promotion du

travail décent, le gouvernement défend avec ardeur le développement durable, la création d'emplois, en particulier pour les jeunes, la croissance inclusive et la diversification économique. Il s'attache avec détermination à atténuer les effets du changement climatique. Sous l'impulsion du Président Ramkalawan, les Seychelles sont désormais sur la voie de la reprise après avoir subi les effets de la pandémie de COVID-19. Leurs stratégies nationales sont axées sur l'augmentation de la productivité, l'autonomisation de la population et la création d'emplois décents, dont un grand nombre de citoyens ont bénéficié. Nous nous réjouissons d'entendre le Président s'exprimer sur ces questions.

M. Ramkalawan

Président de la République des Seychelles

(original anglais)

C'est pour moi un honneur et un privilège que d'avoir la possibilité de prendre la parole lors de ce sommet majeur, à un moment tout à fait crucial de l'histoire mondiale. Au nom du peuple des Seychelles, je tiens à féliciter l'OIT d'avoir ouvert cet espace de discussion, qui permet aux États Membres et à des partenaires clés de partager leurs expériences et d'apprendre les uns des autres. Une telle tribune est plus pertinente aujourd'hui que jamais, puisqu'elle nous offre l'occasion d'échanger tous ensemble nos vues sur un thème on ne peut plus d'actualité: «la résilience et une reprise centrée sur l'humain face à la multiplication des crises mondiales».

Les Seychelles n'ont pas été épargnées depuis que la pandémie de COVID-19 a fait son apparition sur leurs rives. Dans notre petit pays, la situation s'est dégradée rapidement. D'un jour à l'autre, il a fallu fermer l'aéroport, et notre secteur touristique – qui est le pilier de notre économie – a plongé de plus de 80 pour cent. Les entreprises ont eu du mal à garder leurs travailleurs et l'économie du pays a été mise à très rude épreuve. Nous sommes parvenus à préserver l'emploi grâce à des aides financières accordées par le gouvernement aux entreprises, couplées à des décisions politiques et économiques courageuses et prises au bon moment pour remettre notre économie fragile sur la voie de la reprise.

Le programme de vaccination a sauvé notre pays et, avec la réouverture de notre économie en mars 2021, lui a permis de se relever. Deux ans après le début de la pandémie, nous en subissons toujours les séquelles dans une certaine mesure, comme les autres pays du monde. Si l'on y ajoute le conflit qui fait rage entre la Fédération de Russie et l'Ukraine, notre plus grand défi tient désormais aux incertitudes liées au prix des produits alimentaires.

Alors que nous œuvrons pour offrir un bon niveau de vie à notre population, l'évolution du prix des produits de base constitue le principal écueil auquel nous nous heurtons. Maintenir l'équilibre entre défis économiques et défis sociaux est devenu un art dont nous tâchons d'acquérir la maîtrise.

Ce contexte général a plongé non seulement les Seychelles, mais le monde tout entier dans une situation d'insécurité, qui découle notamment de la forte inflation liée à la hausse des prix des produits alimentaires et de l'énergie. Partant, si les premières conséquences de la pandémie étaient essentiellement d'ordre sanitaire, il est à présent évident que la viabilité budgétaire constituera la véritable gageure, et une question incontournable.

Le gouvernement s'emploie à promouvoir un changement de mentalité et à donner aux seychellois les moyens d'intégrer l'économie formelle, pour favoriser leur accès à un travail décent et stable. Cela a permis de limiter les coûts économiques de la pandémie, tout en gérant les risques sanitaires et en évitant de faire peser une charge financière sur les générations futures. Il est admis que le coût global de la pandémie aurait été bien plus élevé si nous

n'avions pas adopté cette approche proactive, qui a été rendue possible par une augmentation importante du nombre des visiteurs, un accroissement de la demande de main-d'œuvre, la vaccination de la population, le dévouement de notre personnel de santé et les mesures que nous avons prises pour fixer un cap en ces temps très incertains. Il est important d'avoir une vision et un projet.

La pandémie a mis en lumière les insécurités qui entourent l'emploi. Les travailleurs qui sont habituellement le moteur de l'économie ont été les plus durement touchés. Du jour au lendemain, notre population a commencé à s'inquiéter pour son avenir, qui est devenu incertain. Depuis le début de la pandémie, nous avons reçu un très grand nombre de demandes d'autorisation de licenciement pour motif économique. Parallèlement, les caisses du gouvernement se sont vidées rapidement, aux dépens d'une aide sociale déjà très sollicitée.

Les jeunes, qui ont généralement des difficultés à trouver un premier emploi, les femmes qui interrompent leur vie professionnelle pour assumer des responsabilités familiales et les travailleurs qui occupent des emplois précaires en raison d'un faible niveau d'instruction sont en première ligne et sont les premières victimes des inégalités et des ravages causés par la crise.

J'ajouterai qu'il reste encore beaucoup à faire, car la pandémie a mis en lumière les risques et les difficultés auxquels se heurte un petit État insulaire entièrement tributaire du tourisme. La diversification économique est, de fait, devenue notre nouveau mot d'ordre. La tâche ne sera pas aisée mais il convient de s'y atteler dès aujourd'hui, ce qui nous permettra aussi de préserver les acquis laborieusement engrangés au cours des dernières décennies. La question est de savoir comment, en tant que dirigeants de divers pays du monde, grands ou petits, nous pouvons agir pour mener nos peuples vers des jours meilleurs.

Notre message devrait être un message d'espoir. Nos actes et nos politiques devraient être porteurs d'espoirs pour nos peuples, tandis que nous poursuivons la lutte contre les fléaux que sont la corruption, l'exploitation et l'injustice. Les Seychelles partagent la détermination de l'OIT à faire respecter les normes pertinentes en la matière. Les travailleurs sont au centre du processus de reprise. Ils ne doivent pas être laissés de côté, bien au contraire: ils doivent être au premier plan et être protégés. Cette approche est essentielle car elle signifie que nous sommes à l'écoute de nos peuples. Elle signifie que nous nous engageons à leur offrir un avenir dans lequel leurs droits au travail seront protégés, des possibilités d'emplois seront créées, une protection sociale sera accessible à tous et l'harmonie des relations professionnelles sera favorisée par le dialogue social.

Donnons à notre jeunesse les encouragements qu'elle mérite et qu'elle attend de nous. Je suis heureux de constater que de nombreux jeunes seychellois ont fait preuve de persévérance pendant cette période difficile. Je pense, par exemple, aux demandeurs d'emploi qui ont participé à notre programme de développement des compétences, financé par l'OIT, pendant la pandémie de COVID-19. Ils sont aujourd'hui d'heureux travailleurs ou poursuivent leurs études.

C'est là une preuve de ce que la crise ne peut être surmontée sans des partenariats et un travail en réseau avec nos partenaires multilatéraux. Continuons d'œuvrer en ce sens, pour être en mesure de répondre aux aspirations de notre peuple.

(L'orateur poursuit en français.)

Durant ces deux dernières années, nous avons vécu une expérience horribile – c'est le moins que l'on puisse dire. Cela continuera à moins que nous acceptions tous de travailler ensemble en ce moment crucial dans le but de maintenir la paix, afin que nous puissions nous

concentrer sur la reconstruction de notre nation et nous employer à offrir à notre peuple un avenir meilleur. Avec le soutien de nos partenaires, tels que l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, nous continuerons à croître et à renforcer notre résilience afin de nous prémunir contre toute catastrophe future qui pourrait se présenter à nous.

En conclusion, je dois dire que, en tant que nation, le peuple seychellois a résisté admirablement à l'adversité inconcevable qui l'a frappé, et je suis fier d'être devant vous aujourd'hui, en tant que chef de cet État, pour vous dire que je suis persuadé que nous triompherons. Les Seychelles restent déterminées à agir pour leur population, et se joignent à d'autres États Membres pour œuvrer à une reprise économique centrée sur l'humain.

Allocution de Son Excellence M^{me} Xiomara Castro Sarmiento, Présidente de la République du Honduras

M. Ryder

Directeur général du Bureau international du Travail
et Secrétaire général de la Conférence
(original espagnol)

C'est un grand honneur pour moi de présenter Son Excellence M^{me} Xiomara Castro Sarmiento, Présidente de la République du Honduras, pays Membre fondateur de l'OIT. M^{me} Castro Sarmiento, la première femme Présidente du Honduras, a fait la preuve de sa détermination à promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, à défendre l'environnement, à répondre aux questions liées aux migrations et à protéger les groupes les plus vulnérables. Nous sommes immensément encouragés par les efforts qu'elle déploie pour réduire la pauvreté, la solidarité dont elle fait preuve à l'égard des plus vulnérables, son esprit de coopération ainsi que son attachement au multilatéralisme et à l'inclusion. Nous écouterons son allocution avec le plus grand intérêt.

M^{me} Castro Sarmiento
Présidente de la République du Honduras
(original espagnol)

Mesdames et Messieurs les participants au Sommet sur le monde du travail de l'Organisation internationale du Travail, je vous adresse depuis le Honduras mes salutations fraternelles, solidaires et engagées envers la classe ouvrière.

La situation d'urgence sanitaire due au COVID-19 a montré que le système capitaliste faisait fi du droit des peuples à la santé et ne se préoccupait que des besoins du marché.

Ce système hégémonique n'a pas su réagir face à la pandémie; au contraire, il a encore creusé les inégalités structurelles et la pauvreté dans nos pays. Les interventions des monopoles et oligopoles financiers – dont les crédits ne tiennent pas compte du droit au travail de millions de personnes et entravent leur accès déjà limité à la production et à la consommation de biens et de services – font grossir les files de migrants qui se dirigent vers les métropoles d'Europe et des États-Unis d'Amérique.

Dans ce contexte, la guerre en Ukraine a provoqué trois nouvelles crises majeures pour l'humanité – une alimentaire, une énergétique et une financière – qui frappent de plein fouet les pays les plus pauvres.

Ainsi, dans les actions qu'ils ont engagées face au COVID-19, les pays les moins avancés ont investi 4 pour cent de leur produit intérieur brut, contre 8 pour cent pour les pays en développement et 16,3 pour cent pour les pays développés. Cet écart, qui va jusqu'à 477 fois en chiffres absolus, est abyssal.

D'après les projections, les rendements agricoles dans nos pays seraient jusqu'à 50 pour cent inférieurs à la normale, la guerre ayant eu pour effet de faire obstacle aux approvisionnements en aliments et en engrais et d'en augmenter les prix. Les prix du pétrole et du gaz naturel se sont eux envolés de près de 50 pour cent depuis le début de l'année. Le coût supporté par les pays en développement importateurs d'aliments est 2 points de pourcentage plus élevé que celui supporté par les pays exportateurs.

Il est temps de réviser les traités que l'on prétend être de libre-échange et qui, de fait, pénalisent principalement les travailleurs des pays les plus démunis, à savoir ceux qui se caractérisent par leur dépendance à l'égard de l'agriculture traditionnelle. Nos petits producteurs ne peuvent pas lutter face aux grandes entreprises qui sont subventionnées par le système capitaliste et profitent d'économies d'échelle.

Dans ce système qui favorise l'exclusion, ce sont les femmes et les enfants qui souffrent le plus. L'informalité et le travail des enfants ont d'ailleurs progressé sous l'effet de la crise.

Le seul moyen de changer cette situation est de procéder à des transformations radicales et de sauver les institutions publiques qui ont été privatisées. Le marché ne veille pas à l'intérêt général, qui doit reposer sur le bien-être social. Pour parvenir à la justice et à la paix, le travail doit être décent et juste.

Le gouvernement que je suis en train de former est engagé en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective et veut faire augmenter le nombre de travailleurs affiliés à la sécurité sociale.

En outre, grâce à la loi relative à la consultation préalable, il entend protéger les droits fonciers et territoriaux ancestraux des peuples autochtones. Nous défendrons les droits des travailleurs domestiques et nous lutterons contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail grâce au dialogue, qui est le meilleur outil de promotion de la démocratie et de la civilisation.

Nous avons déjà abrogé la loi qui portait le plus atteinte aux droits des travailleurs, à savoir la loi sur l'emploi à l'heure. Nous avons aussi abrogé la loi sur les secrets d'État, qui favorisait la corruption, et la loi sur les zones d'emploi et de développement économique, qui permettait de vendre notre territoire à des entreprises transnationales. Nous soutenons également la sécurité et la santé au travail, les apprentissages ainsi que l'économie sociale et solidaire.

Enfin, je souhaiterais rappeler qu'au Honduras nous sommes en train de démanteler une dictature qui était en place depuis 2009. Pendant douze ans, nous avons résisté face aux crimes, aux persécutions et aux escadrons de la mort, qui ont assassiné la militante écologiste Berta Cáceres ainsi que des dizaines de journalistes.

J'aimerais conclure ce message avec quelques mots du poète hondurien Alfonso Guillén Zelaya: «La justice n'est pas compatible avec des aristocraties du travail. Dans la réalisation de nos tâches, la force de vie régulatrice qui distribue les dons et stimule l'activité nous place au même niveau. C'est l'organisation inique du monde qui entrave l'effort réalisé par l'homme et en provoque l'échec transitoire».

Conversation sur le thème: Face à la multiplication des crises mondiales: promouvoir la résilience et une reprise centrée sur l'humain

Le Directeur général a invité ses interlocuteurs, M^{me} Passchier (présidente du groupe des travailleurs à la Conférence internationale du Travail) et M. McCoy (directeur général de la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs), à engager une réflexion sur les questions clés abordées, les principaux messages des orateurs de haut niveau, et la manière dont on pouvait s'inspirer de ces messages pour faire face aux crises multiples.

M. McCoy a souligné que les crises actuelles se déployaient dans un contexte marqué par l'étroite interdépendance des problématiques environnementales, sociales et de gouvernance. Selon lui, une approche de la reprise centrée sur l'humain devait tenir compte de quatre composantes: 1) le capital naturel (l'environnement); 2) le capital humain; 3) le capital social; 4) le capital au sens classique (technologies et matériel). Il a fait observer que les discussions portant sur la crise environnementale s'inscrivaient généralement dans une vision du monde essentiellement axée sur la dimension écologique et le capital naturel. Il a noté que la séance précédente avait davantage porté sur le capital humain et le capital social que sur l'approche technocentrée. Il a reconnu être personnellement plus proche de cette dernière – l'OIT privilégiant quant à elle la dimension humaine – mais s'est déclaré entièrement ouvert à la discussion sur ce point.

Répondant à l'invitation du Directeur général, **M^{me} Passchier** a fait remarquer que les principaux éléments qui ressortaient des observations formulées par les intervenants avaient trait à l'importance de la vie et de la survie. Dans le contexte actuel, pétri de crises et de guerres, c'était le droit à la vie qui devait être l'impératif absolu. Il était inacceptable que des travailleurs meurent au travail. L'intervenante a noté avec regret que les droits des travailleurs n'avaient pas été considérés comme la priorité absolue lors du sondage effectué pendant la table ronde. Selon elle, la question de la sécurité était prioritaire; venaient ensuite la dignité et les droits fondamentaux, puis les emplois et la protection sociale. Pour qu'existe une protection sociale adéquate, il était toutefois indispensable que les emplois offrent un salaire qui assure des conditions d'existence convenables, comme l'affirmait la Constitution de l'OIT. Or un tel salaire était toujours inexistant pour des milliards de personnes. Pour bénéficier d'une protection sociale, les travailleurs devaient pouvoir payer des impôts, ce qui impliquait qu'ils occupent un emploi suffisamment rémunérateur. Alors que les entreprises demandaient des réductions d'impôts, les travailleurs réclamaient une imposition équitable. La question de l'allègement de la dette revêtait également une grande importance.

Le Directeur général a demandé quelques précisions sur la signification de l'expression «approche technocentrée». Quelles mesures la mise en œuvre d'une telle approche nécessitait-elle? Et si ces mesures étaient prises, est-ce que tout le reste s'ensuivrait?

M. McCoy a rappelé qu'une perspective exclusivement axée sur l'écologie pouvait parfois poser des limites au développement humain. Tout en regrettant que les investissements dans le capital social et dans le capital humain ne soient pas adaptés, il a fait observer qu'une approche technocentrée pouvait servir à mettre en place des conditions favorables au capital naturel et au capital humain. On considérait trop fréquemment que le capital et le travail se juxtaposaient, alors miser sur la technologie laissait la possibilité de travailler moins longtemps pour un rendement identique. Il a par ailleurs déclaré que le fait d'adopter une perspective purement écologique et délibérément axée sur l'humain entamait parfois la capacité du système capitaliste de créer les ressources qui étaient en définitive nécessaires pour favoriser l'élévation du niveau de vie et mettre en place des réponses efficaces aux crises. Pour toutes

ces raisons, l'intervenant préférait la perspective du tout-technologique à une approche centrée sur l'écologie ou sur l'humain.

Le Directeur général s'est demandé s'il y avait véritablement lieu de choisir entre ces différentes approches.

M^{me} Passchier a rappelé que la technologie n'était jamais qu'un instrument entre les mains de l'homme, lequel pouvait aussi bien l'utiliser pour faire le bien que pour commettre des atrocités, comme dans le cas des guerres. Elle a mis en garde contre un monde dans lequel la technologie régnerait sans partage et souscrit à l'approche centrée sur l'humain prônée par l'OIT. Cela dit, la discussion ne devait pas porter exclusivement sur les aspects humains: qu'en serait-il en effet de l'homme, dans un monde sans emplois? De plus, celui-ci ne pouvait pas vivre sur une planète morte. Des millions d'espèces étaient en train de disparaître. L'environnement était donc aussi une priorité, et il fallait également prendre des mesures concrètes dans ce domaine.

Évoquant les soubresauts de l'économie irlandaise, **le Directeur général** a demandé à M. McCoy s'il pensait que les crises actuelles pouvaient se comparer aux zones de turbulence traversées par un avion: suffisait-il d'attacher sa ceinture de sécurité, ou fallait-il se préparer à un atterrissage brutal, voire à un accident à l'atterrissage? Dans la perspective du tout-technologique, que faudrait-il faire pour que l'atterrissage se fasse en douceur?

M. McCoy a répondu que le monde ne traversait pas une simple zone de turbulence mais vivait les prémices d'une récession mondiale provoquée par les dysfonctionnements des chaînes d'approvisionnement, eux-mêmes imputables à la pandémie de COVID-19 et à la guerre en Ukraine. Plus fondamentalement, cette crise touchait également à l'avenir du travail: au début de la pandémie de COVID-19, les banques centrales et les autorités monétaires avaient en effet cru qu'elle nécessitait l'arrêt du travail. Ce dont elles ne s'étaient pas pleinement rendu compte, c'est que la technologie, dans une très large mesure, allait permettre aux gens de travailler à domicile. L'économie mondiale avait de ce fait relativement bien résisté, d'où l'excès actuel de liquidités et la nécessité d'enclencher une récession pour le résorber.

M^{me} Passchier a déclaré qu'il était difficile de faire des prévisions, mais que la population éprouvait un sentiment d'insécurité beaucoup plus fort. Si nous n'entreprenions rien pour y remédier, il fallait craindre une aggravation des turbulences économiques et sociales. L'histoire nous fournissait à cet égard quelques enseignements: ainsi, en 1919 et en 1944, une action concertée avait été menée et des mesures concrètes avaient été prises pour garantir que chacun avait un rôle à jouer et pour mettre en place des cadres propres à garantir l'équité et la justice sociale. Les travailleurs, qui voyaient la pauvreté augmenter au moment même où les bénéfices des entreprises montaient en flèche, avaient aujourd'hui le sentiment de ne pas être traités de manière équitable. La population devait participer activement à la recherche de solutions car, si le problème n'était pas pris en main, de nouveaux troubles sociaux étaient à craindre.

Le Directeur général a demandé quels étaient les enseignements à tirer de la pandémie de COVID-19 pour le monde du travail. Le monde du travail serait-il différent, ou devrait-il changer?

M. McCoy a noté que l'élément à retenir de la pandémie de COVID-19 était que le niveau d'instruction de la main-d'œuvre mondiale avait augmenté au cours des trois dernières décennies, ce qui lui avait permis de mieux s'adapter à la technologie. La proportion de travailleurs non qualifiés dans la population active était en baisse, et les travailleurs

semi-qualifiés et qualifiés seraient de plus en plus recherchés dans le monde de l'après-COVID-19. L'essor de l'intelligence artificielle et de la robotique nous avait appris que la technologie était notre alliée.

M^{me} Passchier a dit penser que le monde de l'après-COVID-19 allait probablement s'accompagner de transformations dans le domaine des voyages et du tourisme. On allait sans doute voir – il fallait en tout cas l'espérer – une diminution du nombre de voyages superflus. Les réunions en présentiel allaient cependant reprendre et il était nécessaire qu'elles reprennent. La Conférence internationale du Travail offrait à cet égard une belle illustration de l'importance de la dimension humaine. Il n'était pas possible de s'appuyer uniquement sur la technologie pour résoudre tous les problèmes du monde du travail, car la recherche concertée de solutions nécessitait souvent des interactions et une collaboration directes. Enfin, évoquant l'inlassable labeur des travailleurs du secteur de la santé pendant la pandémie de COVID-19, l'intervenante a insisté sur la nécessité de prêter davantage attention au rôle des femmes. Pendant les guerres mondiales, les hommes qui partaient à la guerre étaient remplacés par les femmes dans les usines; mais, une fois les guerres terminées et les hommes de retour, les femmes étaient retournées aux tâches qui étaient les leurs: prodiguer des soins et élever les enfants. M^{me} Passchier a averti que cela ne devait pas se reproduire.

Le Directeur général a chaleureusement remercié M. McCoy et M^{me} Passchier d'avoir trouvé le temps d'apporter leur précieuse contribution aux travaux de la Conférence internationale du Travail.

Le Président (original espagnol)

Je vous remercie vivement d'avoir participé à ce Sommet sur le monde du travail de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Nous venons d'assister à des débats extrêmement enrichissants et les conclusions que nous en avons tirées resteront sans nul doute ancrées dans nos mémoires.

(La séance est levée à 18 h 30.)



► Compte rendu des travaux

8C

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Date: 11 juillet 2022

Séance plénière

Clôture de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail

Table des matières

	Page
Signature des instruments adoptés par la Conférence à sa 110 ^e session.....	3
Présentation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022	3
Déclarations de clôture	3

Samedi 11 juin 2022, 16 h

Président: M. Moroni

Signature de l'instrument approuvé par la Conférence à sa 110^e session

Le Président
(original espagnol)

Nous commencerons par une cérémonie très symbolique au cours de laquelle nous signerons les textes authentiques des amendements de 2022 à la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Comme vous le savez, ces amendements ont été adoptés par la Commission des affaires générales et approuvés par la Conférence à l'issue du vote qui s'est tenu le lundi 6 juin.

(Le Président de la Conférence et le Directeur général signent l'instrument.)

Présentation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022

Le Président
(original espagnol)

La Conférence a adopté hier, en séance plénière, la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Avec votre permission, je saisis cette occasion particulière pour vous présenter la nouvelle version de la déclaration, qui sera publiée prochainement.

J'invite les membres du bureau de la Commission des affaires générales, ainsi que la présidente du groupe des employeurs, M^{me} Hornung-Draus, la présidente du groupe des travailleurs, M^{me} Passchier, et la Directrice générale adjointe pour les politiques, M^{me} Newton, à se joindre au Directeur général et à moi pour immortaliser ce moment historique.

(Une photo de groupe est prise.)

Déclarations de clôture

Le Président
(original espagnol)

La Conférence, réunie en sa dernière séance plénière, touche au terme de ses travaux et elle a atteint ses objectifs. Le moment est venu de procéder à notre cérémonie de clôture. J'invite donc mes collègues du bureau de la Conférence à nous faire part de leurs réflexions et à prononcer leurs déclarations de clôture devant cette assemblée mondiale, qui a examiné des questions d'une importance fondamentale pour le monde du travail.

M. Furlan**Vice-président employeur de la Conférence
(original anglais)**

Nous arrivons aujourd'hui au terme de cette session exceptionnelle de la Conférence internationale du Travail. Je la qualifie d'«exceptionnelle», car nous sommes nombreux à avoir eu le privilège de nous retrouver en personne pour la première fois depuis deux ans. Cette session n'a en rien ressemblé à ce à quoi nous sommes habitués. Elle a en revanche été l'occasion d'heureuses retrouvailles de la communauté de l'OIT et, forts du regain d'énergie que celles-ci nous ont valu, nous avons mené à bien nos travaux sur toutes les questions qui figuraient à notre ambitieux ordre du jour.

Autre élément marquant de cette session: c'était la dernière fois que Guy Ryder assumait la fonction de Secrétaire général de la Conférence. Au nom du groupe des employeurs, je tiens à vous remercier, Guy, pour la détermination avec laquelle vous avez veillé à ce que les sessions de la Conférence organisées sous votre direction atteignent les objectifs fixés, même lorsqu'il a fallu passer à une configuration virtuelle. Votre équipe et vous-même avez fait en sorte que nous puissions nous réunir dans les moments difficiles qui ont ponctué les années 2020 et 2021, et garanti la cohésion des partenaires tripartites de l'OIT.

Le groupe des employeurs voudrait également saluer la qualité du rapport du Directeur général, qui porte cette année sur les pays les moins avancés. Compte tenu des difficultés considérables auxquelles ces pays font face, le rapport insiste à juste titre sur le besoin urgent d'être plus solidaire et d'intensifier l'action.

Au nom de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et du groupe des employeurs dans son ensemble, je voudrais exprimer ma profonde reconnaissance à la remarquable équipe technique qui a organisé cette session sous une forme hybride, tâche d'autant plus complexe que le Palais des Nations et le bâtiment du Bureau international du Travail sont en pleine rénovation, peu de salles étant de ce fait disponibles, et que beaucoup de délégations tripartites étaient présentes à Genève, tandis qu'un certain nombre de participants se trouvaient aux quatre coins du monde. Nous remercions également les centaines de membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs qui n'ont pas hésité à travailler jusqu'à des heures indues et n'ont reculé devant aucune difficulté pour trouver des solutions concrètes, équilibrées et réalistes à des problèmes complexes. Nous avons en commun la volonté de trouver des moyens d'avancer de manière pragmatique vers une reprise inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, même si nous ne nous entendons pas toujours sur chaque détail de la voie à suivre.

Cela m'amène aux résultats de cette session de la Conférence, que nous pouvons accepter sans réserve pour la plupart.

Je souhaiterais soulever deux points en lien avec la vérification des pouvoirs. Premièrement, nous saluons les conclusions de la Commission de vérification des pouvoirs relatives au cas du Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), fédération d'employeurs la plus représentative du Nicaragua. Selon le rapport de la commission, il ne fait aucun doute que le COSEP a une fois encore été privé de son droit de désigner des délégués employeurs. Le manquement du gouvernement du Nicaragua à ses obligations intervient dans un climat de violence et de harcèlement contre les dirigeants, le personnel et les membres du COSEP. Le groupe des employeurs dénonce ces actes avec la plus grande fermeté, et continuera à suivre attentivement la situation jusqu'à ce qu'elle soit réglée.

Deuxièmement, le groupe des employeurs note avec une vive préoccupation que la tenue de la Conférence sous une forme hybride est utilisée comme prétexte pour se soustraire aux obligations constitutionnelles relatives aux frais de voyage et de séjour des délégations tripartites. Les employeurs tiennent donc à rappeler aux gouvernements que c'est aux membres employeurs et travailleurs que devrait revenir le choix de participer à la Conférence sur place ou à distance, et que ce choix ne saurait leur être imposé de manière unilatérale.

Pour ce qui est de la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, il convient de rappeler que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, constituait la réponse de l'Organisation à la mondialisation, et qu'elle est un outil essentiel de la promotion du progrès social et du respect de ces principes et droits. L'inclusion de la sécurité et de la santé dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT est une décision qui fera date et qui aura des effets tant au sein de l'Organisation qu'à l'extérieur de celle-ci. Il s'agit d'un événement historique dont nous pouvons tous être fiers.

Une fois encore, les délibérations de la Commission de l'application des normes se sont déroulées dans un esprit constructif. Les discussions de l'étude d'ensemble et des cas individuels ont parfois été difficiles, mais elles ont été fructueuses. Cette année, le message le plus important des membres employeurs de la commission a porté sur la nécessité de mieux tenir compte des besoins des entreprises durables dans les activités de promotion et de contrôle des normes de l'OIT, dans la droite ligne de l'approche convenue dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

La discussion récurrente sur l'emploi a mis en évidence l'ampleur et la complexité des domaines dans lesquels le BIT doit intervenir pour agir sur cette question particulièrement importante. Les conclusions de la commission reflètent les principaux domaines d'intérêt et le fait que la plupart d'entre eux sont perçus par les mandants tripartites comme pertinents pour le monde du travail. La résolution et les conclusions revêtent un intérêt particulier en ces temps toujours incertains et marqués par l'évolution rapide et dynamique des marchés du travail. Les obstacles de longue date nécessitent d'intensifier l'action, en particulier pour surmonter les effets toujours perceptibles de la crise du COVID-19 et les autres problèmes structurels et géopolitiques qui se posent dans le monde.

Pour fournir au Bureau des orientations utiles aux fins de l'élaboration d'un programme adapté, efficace et axé sur les résultats, la commission chargée de la discussion récurrente a dû recenser les domaines dans lesquels l'affectation de ressources et la mise en œuvre d'activités pourraient être les leviers idoines pour instaurer un environnement permettant aux entreprises de prospérer et de continuer de contribuer au développement durable et à une croissance économique inclusive. À cet égard, nous avons tout particulièrement insisté sur les politiques visant à tirer parti des technologies et de leur potentiel de création d'emplois; sur des cadres d'éducation et de formation qui soient bien mieux adaptés et souples; sur la productivité et l'innovation; sur les mesures d'appui et les mesures ciblées destinées à encourager l'entrepreneuriat, ainsi que sur les politiques du marché du travail ciblées en faveur de l'employabilité; et sur la durabilité et la résilience des micro, petites et moyennes entreprises.

Si les conclusions concernant l'emploi reflètent les débats approfondis concernant les priorités stratégiques, force est de constater que, malheureusement, certains groupes demeurent tentés de se servir de la discussion récurrente pour préjuger des résultats des débats sur les orientations techniques. Il est également regrettable que certains groupes et gouvernements cherchent encore à utiliser la discussion récurrente pour servir leurs visées

nationales et leur projet idéologique ainsi que les intérêts de certains, et qu'ils empêchent ce faisant l'action cohérente en faveur du plein emploi productif pour tous, lequel est une nécessité mondiale. Cela étant, le groupe des employeurs contribuera à la mise en œuvre des conclusions par le Bureau, dans un esprit constructif et conformément au principe du tripartisme.

La discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire a été l'occasion de délimiter précisément les contours de cette économie et d'en établir une définition tripartite. La commission a adopté une résolution assortie de conclusions équilibrées, qui reconnaissent la nécessité d'instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et aux entités de l'économie sociale et solidaire, de promouvoir leur complémentarité, et d'encourager le développement des compétences et l'augmentation du niveau de productivité des entités de l'économie sociale et solidaire, de sorte que celles-ci puissent parvenir à la viabilité dans une optique de long terme. Les conclusions présentent à juste titre l'économie sociale et solidaire non pas comme un modèle de substitution, mais plutôt comme une économie confrontée à des problèmes similaires à ceux des autres entreprises, et dont la complémentarité avec celles-ci peut créer des synergies positives. Les conclusions reconnaissent également que les mesures prises ne doivent pas avoir pour effet d'instaurer une concurrence déloyale envers les entreprises traditionnelles, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises. En outre, le groupe des employeurs a clairement fait savoir qu'il fallait bien faire la distinction entre le dialogue institutionnel mené avec des représentants de l'économie sociale et solidaire et le dialogue social, qui relève de la seule responsabilité des partenaires sociaux.

Le groupe des employeurs a fait part de son opposition de principe à l'inclusion d'une annexe aux conclusions, et notamment d'une référence à la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, cette opposition s'expliquant entre autres nombreuses raisons par le fait que cette convention est un sujet de préoccupation pour les employeurs depuis son élaboration et qu'elle est faiblement ratifiée, puisqu'elle ne compte, vingt-cinq ans après son adoption, que 11 ratifications. Malgré cela, conscient du travail accompli et de la qualité du texte, et soucieux de préserver le consensus, il s'est prononcé en faveur de l'adoption des conclusions. Il importe de noter que le groupe des employeurs a fait consigner son point de vue critique au sujet de la convention n° 177 dans le *Compte rendu des travaux*.

Lors de sa première discussion sur les apprentissages, la commission normative est arrivée à la conclusion que des apprentissages de qualité sont, pour les communautés qui les mettent en place, un investissement en faveur des générations futures. Le principal objectif de tout système d'apprentissages doit consister à valoriser les jeunes et à les doter des compétences nécessaires à leur entrée et à leur maintien dans la vie active et à leur employabilité. Les apprentissages améliorent l'employabilité, les débouchés professionnels et la capacité d'adaptation face à l'évolution du marché du travail et aux changements économiques.

Le groupe des employeurs accueille avec satisfaction les conclusions adoptées, qui ouvrent la voie à l'élaboration d'une recommandation portant exclusivement sur les systèmes d'apprentissages. Les conclusions offrent une image positive de ce type de formation, qui se déroule à la fois en milieu de travail et hors milieu de travail. Elles comportent une analyse concrète de ce que les gouvernements devraient faire pour améliorer leurs systèmes d'apprentissages, et proposent une approche pragmatique de la mise en œuvre de ces systèmes.

La commission se réunira de nouveau l'an prochain pour mettre la dernière main à la recommandation. Le groupe des employeurs attend avec intérêt de poursuivre la discussion en vue d'élaborer un instrument qui devrait rester dépourvu de force obligatoire, inciter les entreprises à offrir des apprentissages et encourager la jeune génération et les adultes à s'engager dans des parcours d'apprentissages.

En conclusion, je voudrais remercier une nouvelle fois toutes les personnes qui ont travaillé sans relâche au succès de cette session hybride: celles qui étaient présentes à Genève, celles qui ont participé par écran interposé et celles qui ont œuvré en coulisses, dont les interprètes, sans qui il nous serait impossible de mener à bien nos travaux. Enfin, au nom de tous mes homologues employeurs, je tiens à exprimer ma gratitude aux équipes de l'OIE et du Bureau des activités pour les employeurs pour leur appui avant et pendant la session de la Conférence. S'il y avait une chose à retenir de nos péripéties hybrides, ce serait l'importance des négociations en face-à-face. Nous espérons donc tous vous revoir en personne à Genève en juin prochain.

M^{me} Egúsuiza Granda

Vice-présidente travailleuse de la Conférence

(original espagnol)

C'est un honneur pour moi d'avoir fait partie, en tant que vice-présidente, du bureau de la 110^e Conférence internationale du Travail.

La Conférence a tenu une session emblématique et historique. Elle nous a permis de nous retrouver après avoir fait face à une pandémie qui a laissé dans son sillage des millions de morts – dont des travailleurs et des travailleuses –, détruit plus de 25 millions d'emplois, exacerbé la pauvreté et fait progresser le travail des enfants, autant de réalités extrêmement difficiles. Je profite donc de ce message pour rendre hommage à tous ceux et à toutes celles qui, du fait de la pandémie, ne sont plus parmi nous.

La mission qui incombe aujourd'hui à l'Organisation internationale du Travail doit être centrée sur l'humain, le renforcement de la résilience et l'instauration d'une société véritablement juste et égalitaire.

Cette mission historique commence à prendre forme. En effet, la Conférence a adopté une résolution par laquelle elle a consacré la sécurité et la santé au travail comme principe et droit fondamental. Cela signifie que les travailleurs et travailleuses du monde entier ont désormais le droit de bénéficier d'un milieu de travail sûr et salubre.

Dans le cadre de mes fonctions d'inspectrice du travail au Pérou, j'ai vu des travailleurs se rendre sur leur lieu de travail en bonne santé et, à la suite d'un accident, ne jamais être en mesure d'y retourner, voire ne jamais en sortir. J'ai traité des centaines de cas d'accident du travail qui étaient dus à un défaut de protection des travailleurs et des travailleuses, parce que les dangers et les risques liés au travail n'avaient pas été éliminés ou réduits au minimum, ou les installations ou les lieux de travail n'avaient pas été mis en conformité ou les équipements de protection adéquats n'avaient pas été fournis. À cause de ces défaillances, des milliers de travailleurs ont été blessés, se sont retrouvés en situation de handicap ou ont perdu la vie. Chaque année dans le monde, plus de 3 millions de personnes meurent faute de prévention ou de conditions adéquates sur le lieu de travail. C'est pourquoi je remercie celles et ceux qui, ces deux dernières semaines, ont fait leur possible pour que la Conférence fasse de la sécurité et la santé au travail un droit fondamental et reconnaisse la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, comme étant des conventions fondamentales au sens de

la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La reconnaissance de ces conventions en tant que conventions fondamentales reflète leur importance ainsi que celle accordée au principe de prévention et au devoir de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, sur lesquels elles sont axées.

La Conférence a approuvé les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). La Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, a été créée dans le but de réunir toutes les parties intéressées et de suivre en permanence l'application de la convention afin d'améliorer les conditions de travail. Ces derniers temps, elle a joué un rôle essentiel, car la pandémie a eu des effets dévastateurs pour nombre de gens de mer, qui ont parfois été victimes d'abandons ou qui, faute de relève des équipages, ont été contraints d'effectuer un nombre considérable d'heures de travail.

En ce qui concerne l'action normative visant à élaborer un instrument afin de réglementer et d'améliorer les conditions de travail dans le cadre des apprentissages, nous avons fait la moitié du chemin et nous avons bon espoir de pouvoir adopter une norme dès l'année prochaine. Ces derniers jours, pendant la Conférence, j'ai entendu plusieurs intervenants insister sur l'importance de la jeunesse. Mais si la jeunesse est si importante, pourquoi ne la protégeons-nous pas comme il se doit? Nous avons là une occasion historique de prévenir les abus et de faire en sorte que le travail décent commence dès les premiers pas dans le monde du travail.

Nous savons que les systèmes d'apprentissage de qualité sont, pour les apprentis, un moyen d'accéder à une vie meilleure. Le fait d'avoir reconnu qu'il était nécessaire d'assurer aux apprentis une rémunération adéquate et un milieu exempt de discrimination constitue une avancée importante. Nous avons mis en place des bases qui permettront de mieux définir les droits des apprentis, conformément aux normes internationales du travail, lesquelles sont à la fois notre boussole et le meilleur outil dont nous disposons pour promouvoir ces droits.

Dans le cadre de la commission chargée de la discussion récurrente sur l'emploi, nous avons réussi à élaborer des conclusions importantes qui réaffirment la nécessité de se doter de cadres globaux pour des politiques de l'emploi de qualité et d'adopter des politiques qui facilitent une transformation structurelle inclusive afin de créer des emplois décents, notamment dans l'économie du soin, l'économie numérique, l'économie circulaire et l'économie verte, et qui encouragent la transition vers l'économie formelle.

Avec l'appui du Bureau, nous avons invoqué le mandat constitutionnel de l'OIT – qui accorde une place essentielle à des salaires dignes – afin de faire un premier pas vers l'établissement d'une définition commune à l'échelle internationale du salaire de subsistance. La garantie d'un salaire décent reposant sur des mécanismes d'ajustement salarial ou déterminé au moyen de la négociation collective est un autre élément essentiel de ces conclusions. Nous sommes convenus que les États Membres devraient promouvoir la qualité du travail ainsi que la sécurité et la santé au travail afin de garantir la protection adéquate des travailleurs, et veiller à la bonne classification des relations de travail, y compris dans le cadre du travail sur les plateformes. En outre, des progrès ont été accomplis en faveur d'une réglementation du télétravail et du droit à la déconnexion.

Les conclusions reconnaissent la nécessité de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que l'importance de favoriser l'égalité de genre sur le marché du travail.

Dans le cadre de la commission chargée de la discussion générale, qui a porté sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, on a arrêté une première définition tripartite des

valeurs, des principes et des règles de gouvernance de l'économie sociale et solidaire ainsi que des principaux types d'entité qui la composent. Les conclusions reconnaissent le droit qu'ont les travailleurs et travailleuses de ces entités à la liberté syndicale et à la négociation collective, ce qui constitue une avancée historique sur la voie de la justice sociale. Pour atteindre cet objectif, elles appellent à la mise en place d'un cadre réglementaire qui facilite la croissance des entités de l'économie sociale et solidaire et vise à protéger les personnes qui tirent leurs revenus de cet autre mode de vie, dans lequel les personnes et la planète comptent plus que le profit. Après cent ans d'existence, l'OIT ouvre la voie pour réaliser de nouvelles avancées et instituer de nouveaux droits là où c'est nécessaire.

Tout cela serait impossible sans un environnement protecteur et sans le respect de la liberté syndicale. C'est pourquoi les travaux menés par la Commission de l'application des normes sont si importants. Il faut s'opposer à toute tentative d'affaiblir l'indépendance de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Si les discours tenus dans le cadre de cette commission ont une fois de plus montré que les vues concernant le droit de grève divergeaient, ils ont aussi réaffirmé toute l'importance de respecter ce droit, qui constitue un élément fondamental de la liberté syndicale. S'opposer à la reconnaissance du droit de grève, qui se fonde sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, revient à s'opposer à la réalisation effective des objectifs fondateurs de l'Organisation. La grève contribue au plein exercice de la liberté syndicale, à l'objectif de justice sociale et à l'instauration de conditions d'emploi plus justes et plus dignes.

De même, elle est indissociable du droit de négociation collective. Pour autant, ce droit n'est pas réalisable si l'une des parties refuse de s'asseoir à la table des négociations. Il est primordial que tous les acteurs du dialogue tripartite choisissent de s'acquitter de leur obligation d'entreprendre et de mener des négociations collectives, pour parvenir au progrès social et au développement de normes régissant l'emploi et les conditions de travail aux niveaux de l'entreprise et du secteur d'activité. Cette obligation constitue également un droit fondamental reconnu par les États Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Les pays n'ont pas seulement l'obligation constitutionnelle de respecter le droit de négociation collective. Ils doivent aussi mettre en place des mécanismes pour promouvoir ce droit et le faire respecter, en toute bonne foi, de sorte que les parties à la négociation collective ne puissent pas s'exonérer du processus de façon unilatérale et injustifiée.

Pour conclure, cela a été un grand honneur pour moi d'assumer la responsabilité de la vice-présidence de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Il s'agit surtout d'une reconnaissance des contributions que l'Amérique latine a apportées à l'OIT depuis la création de l'Organisation.

Je tiens à remercier les personnes qui m'ont accompagnée pendant cette Conférence, pour l'esprit de coopération dont elles ont fait preuve. Je remercie également les représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs, qui se sont montrés disposés à élaborer des normes et des accords de nature à faire progresser la justice sociale et le travail décent. Enfin, je remercie le personnel du Bureau pour son appui et, bien entendu, les interprètes, les traducteurs et les traductrices, qui ont fait tout leur possible pour faire tomber les barrières linguistiques et nous permettre de nous sentir un peu plus proches les uns des autres.

J'aimerais conclure en citant Paul Auster: «Si la justice existe, elle doit être pour tout le monde. Personne ne peut être exclu, sinon ce ne serait plus justice.»

M. Ali Bin Samikh Al-Marri

Vice-président gouvernemental de la Conférence
(original arabe)

J'ai eu le privilège de travailler avec vous à l'occasion de cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Je tiens à remercier le Président et les autres Vice-présidents de la Conférence et à saluer les représentants des différents groupes – employeurs, travailleurs et gouvernements – pour leur coopération très positive et fructueuse au cours de cette session de la Conférence. Une fois de plus, vous avez fait la démonstration de l'importance du dialogue social et de la collaboration entre les diverses entités pour l'avenir du travail, conformément aux principes établis par l'OIT.

Je tiens également à saluer les résultats obtenus durant cette session de la Conférence, notamment en ce qui concerne les enjeux auxquels la communauté internationale fait face aujourd'hui, en particulier ceux liés au marché du travail. Vous vous êtes intéressés aux pays les moins avancés, aux pays qui risquent d'être marginalisés, et je voudrais remercier le Directeur général d'avoir choisi ce sujet pour son rapport. Au cours de cette session, nous avons une fois de plus mis l'accent sur les grandes transformations structurelles dont il est question dans le Programme d'action de Doha. J'attire ici votre attention sur le fait que le Qatar accueillera en mars 2023 la cinquième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés. Nous confirmons ainsi notre attachement à la coopération internationale au service des pays les moins avancés, qu'il faut aider à atteindre le même niveau de développement que les autres pays.

Durant cette session de la Conférence, les délégations ont pu examiner les différents moyens de garantir des conditions de travail décentes et de faire face aux difficultés liées au marché du travail. Je tiens à saluer en particulier les conclusions qui nous ont permis d'approuver les amendements à la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), lors de la quatrième réunion de la Commission spéciale tripartite instituée en vertu de cette convention. Ces amendements ont été adoptés à la majorité, dans le droit fil des discussions que nous avons tenues depuis le début de la crise du COVID-19; la pandémie a eu des effets néfastes sur le travail maritime et les conditions de travail des gens de mer et a créé la nécessité de garantir un milieu de travail décent sur les navires et de prendre les mesures qui s'imposent, compte tenu des risques encourus.

Je me félicite également de la décision qui nous permettra de prendre des mesures visant à instaurer des normes fondamentales en matière de sécurité et de santé au travail, en particulier en application du paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur le monde du travail, et cette décision nous permettra de consolider les principes fondamentaux du travail décent et de progresser dans ce domaine. En outre, nous avons ajouté la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, au nombre des conventions fondamentales. Cette décision nous permettra aussi d'apporter les modifications nécessaires en matière de justice sociale dans l'optique d'assurer une mondialisation équitable.

Je salue la première discussion sur les apprentissages de qualité dont l'objectif est de faire face aux difficultés dans le monde du travail ainsi qu'à la crise résultant du COVID-19 et de faire en sorte que les compétences soient adaptées aux besoins du marché du travail. Désormais, les travailleurs pourront se doter des compétences nécessaires pour répondre à ces besoins.

Nous nous félicitons aussi des conclusions de la discussion sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire. Ces conclusions nous permettront de remédier aux difficultés constatées et de promouvoir l'économie sociale et solidaire en vue de véritablement inscrire l'avenir du travail dans une approche centrée sur l'humain. Nous nous félicitons encore de la discussion récurrente sur l'emploi que nous avons tenue dans la continuité des efforts déployés par l'OIT pour garantir la justice sociale. Nous soutenons les activités de l'Organisation et les programmes mis en œuvre pour atteindre ces objectifs et nous saluons à cet égard ce qui a été accompli dans le cadre du programme de coopération technique entre l'OIT et le gouvernement du Qatar. Ce programme est considéré comme un exemple que peuvent suivre les pays voisins dans notre région.

Nous saluons en outre la participation de toutes les délégations à l'examen de l'annexe au rapport du Directeur général, qui met en lumière les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs des territoires arabes occupés, en particulier la dégradation de leur situation qu'a entraînée la pandémie de COVID-19, la détérioration des conditions de travail, le chômage, la situation des enfants et l'absence de travail décent du fait de l'occupation et de la colonisation. Il est vital que toutes les parties respectent le droit international.

Nous sommes convaincus que les résultats de cette session de la Conférence renforceront le travail décent et favoriseront le développement durable et nous réaffirmons notre attachement aux principes de l'OIT dans l'optique d'atteindre les objectifs de l'Organisation et de parvenir ainsi à un meilleur avenir du travail.

Enfin, je voudrais remercier Guy Ryder, le Directeur général, pour les efforts qu'il a déployés tout au long des dix dernières années et qui ont permis à l'Organisation d'entreprendre de très nombreuses réformes et d'obtenir des résultats très importants. Je tiens à vous remercier, M. Ryder, pour le travail que vous avez accompli dans les domaines du dialogue social, de la justice sociale et du tripartisme.

Je souhaiterais souligner en particulier l'action que l'OIT a menée pendant la pandémie et le rôle que Guy Ryder a joué en faisant en sorte que l'Organisation apporte rapidement aux États Membres le soutien dont ils avaient besoin pour faire face à cette épreuve. Mes remerciements vont également à M^{me} Newton, M. Oumarou et M. Vines qui n'ont pas ménagé leur efforts pour soutenir le Directeur général à cet égard.

Je remercie le secrétariat de la Conférence, dont le travail a garanti le succès de cette session: M. Hagemann, directeur du Département des relations, des réunions et des documents officiels; M^{me} Dimitrova pour son soutien et tout son travail durant mon mandat; M^{me} Juvet-Mir, cheffe du protocole; M^{me} Muller, M^{me} Mbinkar Gondo, M^{me} Ontal et M. Antonietti, qui nous ont épaulés au cours de nos travaux. Merci à l'ensemble de l'équipe, notamment à l'équipe technique et aux interprètes bien sûr, pour tout le travail qu'ils ont accompli.

M. Moroni

Président de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail (original espagnol)

Je tiens tout d'abord à vous remercier de m'avoir accordé le privilège de présider la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, qui a été une expérience inoubliable et très fructueuse, grâce à l'excellent travail fourni par l'ensemble des délégués, responsables et fonctionnaires du BIT. Je voudrais remercier et féliciter M^{me} Dimitrova pour sa gestion de premier ordre et, à travers elle, tous ses collaborateurs et collaboratrices.

Cette session de la Conférence est la première session postpandémie. Nous avons renoué, ne serait-ce que partiellement, des contacts personnels et commencé à analyser les conséquences d'une crise épidémiologique qui touche à sa fin, dans un environnement marqué par de violents conflits internationaux que nous pensions d'un autre temps et qui plongent le monde dans une nouvelle crise.

Ces facteurs de diverses natures, qui ébranlent nombre des principes directeurs de cette Organisation, ont teinté les débats des commissions techniques et les interventions des délégués au cours des séances plénières.

Nous sommes conscients de la période difficile que nous traversons. La paix politique et sociale est gravement mise en péril, la situation actuelle est complexe et les perspectives s'assombrissent quant à la possibilité de faire progresser le monde sur la voie d'un développement durable, global et, surtout, inclusif qui permette d'estomper progressivement la distinction entre les gagnants et les perdants privés de tout espoir. Partout on prédit des famines de grande ampleur. Les inégalités se creusent au lieu de se combler et rien ne semble indiquer, en l'état actuel des choses, que cette tendance s'inversera d'elle-même. Le système multilatéral est sous tension et se trouve face à une alternative: mettre au point des solutions ou pérenniser une situation injuste. Les déséquilibres actuels risquent malheureusement d'engendrer de nouveaux rapports de force qui seront peut-être confortables pour certains secteurs économiques ou milieux politiques, mais pas pour le reste de l'humanité. Les organisations multilatérales ne doivent pas rester à l'écart, elles sont précisément conçues pour relever de tels défis.

Les conclusions de la présente session de la Conférence sont un pas dans la bonne direction et nous espérons que les autres organisations œuvreront dans le même sens, en plaçant l'être humain au centre de leurs politiques.

Aujourd'hui plus que jamais, nous devons tenir ce cap. Les résultats obtenus ne seront peut-être pas toujours les résultats escomptés ni les plus éblouissants, mais ils seront incontestablement meilleurs si les pays agissent à l'unisson.

Le respect des acteurs du capital, ainsi que le travail et le dialogue social en tant qu'instruments au service d'un développement équitable, restent des valeurs à promouvoir, comme nous nous y sommes employés au cours de la présente session.

La nouvelle normalité à laquelle nous aspirons nous obligera à poursuivre et à intensifier nos efforts et, bien sûr, à repenser certains de nos paradigmes. Les principes économiques et l'architecture financière internationale qui ont pu être jugés utiles par le passé doivent être remis en question, ainsi que l'a fait valoir le représentant de mon gouvernement.

Comme je l'ai dit, mais cela mérite d'être répété, si nous sommes résolument convaincus d'une chose au regard de cette pandémie et des événements tragiques actuels, c'est qu'il n'y a qu'un seul parti possible: le parti éthique qui consiste à placer l'humain au centre de toute politique.

Les accords auxquels nous sommes parvenus à l'issue des différents débats résultent d'un même constat: la situation exige le concours de tous, sans exception. La nouvelle normalité souhaitée ne sera possible que si elle repose sur un État actif, des travailleurs et des travailleuses dotés de droits, des entreprises bénéficiant du meilleur environnement possible pour prospérer et une répartition équitable des gains réalisés.

Au cours de la présente session, nous avons abordé des questions essentielles. Nous avons examiné les situations qui portent le plus atteinte à la dignité des travailleurs et fait bon

usage de l'instrument dont dispose l'Organisation dans ce contexte, à savoir la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Nous progressons sur la voie de l'amélioration de notre monde du travail avec l'incorporation de la sécurité et de la santé au travail dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998, une incorporation qui a eu pour effet d'ériger la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, au rang de conventions énonçant des droits fondamentaux. Nous nous étions fait cette promesse et nous l'avons tenue.

Dans le domaine maritime, nous avons reconnu des droits fondamentaux pour la dignité des travailleurs, tels que les droits à l'eau potable, à une nourriture saine et au respect de normes de protection sociale minimales.

Nous avons consacré davantage d'attention à l'économie sociale et solidaire en reconnaissant les types d'organisation qui en relèvent comme des acteurs concrets et des facteurs de développement de l'appareil productif.

Nous nous sommes intéressés à l'emploi et, en particulier, à l'apprentissage dans un contexte où des compétences toujours plus grandes et plus diverses sont attendues des travailleurs et des travailleuses, étant entendu qu'il s'agit d'un levier essentiel pour promouvoir l'insertion professionnelle des groupes les plus vulnérables de la société, et avons mis l'accent sur l'égalité de genre.

Toutes les conclusions que nous avons formulées sont assorties d'une feuille de route attribuant des rôles spécifiques à l'État, aux entreprises et aux travailleurs et travailleuses, démontrant de manière empirique que c'est tous ensemble que nous pourrions construire un monde plus juste.

Au cours du sommet, des points de vue intéressants ont été échangés et des besoins et revendications divers et variés ont été exprimés, ce qui atteste de la complexité du paysage actuel et de la difficulté, pour les gouvernements comme pour les organisations multilatérales, de trouver une réponse universelle. Peut-être est-ce impossible et faudra-t-il trouver des réponses tout aussi diverses et variées.

M. Ryder, je tiens à ajouter, à l'occasion de votre dernière session, que vous avez été un chef d'orchestre hors pair. La justice sociale, la dignité des travailleurs, l'importance de l'entrepreneuriat, le rôle de l'État et le dialogue social ont toujours été au cœur de votre action. L'Organisation a servi plus efficacement ses mandants grâce à la réforme administrative engagée sous votre impulsion.

Les initiatives du centenaire portent également l'empreinte de votre direction. La Déclaration du centenaire, qui accorde une place centrale à l'humain, ainsi que votre appel à l'action nous ont rappelé l'alpha et l'oméga de toute fonction susceptible de changer le cours des choses, des réformes que nous devons entreprendre au sein des organisations du système multilatéral et de la place que l'OIT doit occuper dans ce système pour assurer l'avènement d'un monde qui soit plus juste, surtout pour les plus démunis, et soit plus durable et plus résilient.

Cher Guy, outre le respect que je vous porte, j'ai pour vous une affection particulière. Vous êtes un Britannique très singulier, vous parlez un espagnol parfait avec un petite pointe d'accent andalou, vous aimez le football, vous appréciez mon pays malgré les deux buts marqués par Maradona pendant la Coupe du monde de football de 1986 au Mexique, et vous

vous êtes attelé à la rédaction d'une thèse sur le péronisme, une tâche qui rebuterait même un bon péroniste tel que moi. En mon nom et au nom de tous les mandants, je tiens à vous remercier infiniment pour votre direction et je vous adresse mes meilleurs vœux de réussite dans tous vos projets futurs.

M. Ryder

Directeur général du Bureau international du Travail
et Secrétaire général de la Conférence
(original anglais)

Alors que nous arrivons au terme de cette session de la Conférence – une session mémorable, harmonieuse et fructueuse – je suis persuadé que la satisfaction que nous éprouvons tous se teinte aussi d'une pointe de soulagement. Si j'ai employé l'adjectif mémorable, c'est parce qu'après l'imbroglio des deux dernières années, nous avons été nombreux à pouvoir enfin nous retrouver ici, à Genève, pour renouer d'anciens contacts, créer de nouveaux liens et retrouver cette qualité d'échange qu'il est encore si difficile d'obtenir lorsque nous ne communiquons que par écran interposé. Nous sommes fortement redevables à tous les participants qui se sont connectés à distance, souvent au prix de grands désagréments personnels. Cela dit, nous avons, je crois, tout lieu de penser qu'après avoir essuyé la tempête de la pandémie, la vie institutionnelle de notre Organisation reprend aujourd'hui son cours normal.

Comme l'a indiqué hier la Commission de vérification des pouvoirs, 177 États Membres sur les 187 que compte l'OIT ont pris part à cette session de la Conférence, soit un peu plus de 4 000 personnes. Je crois que c'est là une preuve irréfutable d'une mobilisation massive et sans faille au service de l'OIT; cela montre aussi que ce parlement mondial du travail est dynamique et qu'il se porte bien. La seule ombre au tableau, cependant, concerne le taux de participation des femmes, retombé à 36,5 pour cent. La conclusion est simple: doit mieux faire!

Il est vrai que le déroulement de cette session a été remarquablement fluide et harmonieux. Peut-être est-ce dû en partie à l'importance que nous accordons aux retrouvailles en présentiel – une sorte d'effet rebond consécutif au COVID-19. Cela tient aussi, je pense, au sens de notre responsabilité collective. Une responsabilité collective qui nous oblige à trouver des solutions concertées aux difficultés assez dramatiques auxquelles le monde du travail est confronté, difficultés qui ont été clairement mises en lumière hier lors de notre Sommet sur le monde du travail.

Pour autant, nos débats n'ont pas toujours été faciles. Comme à l'accoutumée, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont défendu bec et ongles leurs positions et leurs intérêts. Et si les longues heures de travail se sont enchaînées, chacun a su donner le coup de collier indispensable pour établir des conclusions concertées. Telle est l'image du tripartisme à son zénith: il arbore ce dont nous sommes capables et atteste ainsi l'importance de l'OIT.

Or, quels résultats pouvons-nous afficher en regard de tous ces efforts? Tout d'abord, une démonstration très concrète de la portée réelle et de l'impact des fonctions normatives et de contrôle de l'OIT. Je vous ai déjà maintes fois fait valoir à quel point ces fonctions étaient cruciales; aussi, ne craignez rien, je ne vais pas y revenir maintenant.

Il est toutefois très important que nous soyons parvenus, dans le cadre de cette session, à poser de très solides jalons en vue d'adopter l'an prochain une recommandation portant sur un cadre pour des apprentissages de qualité. Ce faisant, nous avons montré que nous sommes

à même d'élaborer de nouvelles normes pour relever les grands défis du marché du travail. J'ose espérer que nous poursuivrons dans cette voie à l'avenir. Les apprentissages facilitent les transitions entre milieu scolaire et monde du travail et aident à combattre le fléau que représente le chômage des jeunes: ils méritent à ce titre d'occuper une place plus importante dans l'avenir du travail, ce qui est précisément l'objet de ladite recommandation. Comme nous l'ont confirmé ce matin des personnes qui, ayant elles-mêmes suivi un apprentissage, savent pertinemment de quoi elles parlent, l'apprentissage ne constitue nullement une filière de seconde zone.

Permettez-moi également de reconnaître l'importance des amendements que nous venons d'introduire officiellement dans le texte de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée. On mesure ainsi la souplesse d'une convention à laquelle la situation du secteur maritime confère aujourd'hui une importance capitale.

Nous souscrivons tous à l'idée que les normes – ou du moins les conventions – doivent, une fois élaborées, être ratifiées puis mises en œuvre. C'est principalement la Commission de l'application des normes de la Conférence qui veille à la bonne exécution du processus et qui en cas de problème, rectifie le tir.

On ne peut dès lors que se féliciter du fait que la commission ait une fois de plus achevé ses travaux avec succès. Des travaux ardu, qui touchent parfois à des questions épineuses. Nous connaissons tous, moi compris, les arcanes qui ont entouré les travaux de la commission au cours des dernières années. Comme je l'ai fait remarquer à la séance d'ouverture de la session, il nous reste encore quelques difficultés à résoudre. C'est un impératif. Or, même si l'on tient compte de ces éléments, les résultats obtenus sont véritablement remarquables, qu'il s'agisse de l'examen des cas individuels, de la thématique générale des acteurs clés de l'économie du soin à autrui, ou du fonctionnement global du système normatif.

J'en suis venu au fil du temps à considérer le fonctionnement de la Commission de l'application des normes comme le baromètre idéal pour mesurer l'état de santé de notre Conférence; à cet égard, je puis affirmer que nous nous en sortons cette année très honorablement.

Je n'ignore pas pour autant que le travail de la commission peut être source de tensions, voire donner lieu à de véritables confrontations. C'est un fait qui est peut-être inévitable, ou encore un mal nécessaire. Sachez cependant qu'au cours de cette session de la Conférence, j'ai reçu officieusement des témoignages alarmants, parfois déchirants, sur la situation de personnes dont les moyens de subsistance, la liberté et la vie même sont en jeu; or, où peut bien s'exercer notre capacité à leur porter assistance sinon à la Commission de l'application des normes? À mon sens, un certain degré d'inconfort dans les salles de réunion de Genève pèse bien peu face à notre responsabilité collective, qui consiste à venir en aide à ces personnes, responsabilité qui relève tout simplement de la mission que nous sommes venus accomplir en ces lieux, et à laquelle nous ne devons jamais nous soustraire.

Les discussions récurrentes sur les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent figurent systématiquement à l'ordre du jour de la Conférence, sans être pour autant devenues routinières. Je vous rappelle que la finalité de ces discussions est énoncée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008: il s'agit de mieux cerner les priorités et les besoins réels des mandants et, sur cette base, de définir et de mettre en chantier des programmes et des activités qui puissent y répondre.

Je pense que la discussion récurrente de cette année sur les politiques de l'emploi a parfaitement servi cet objectif. Elle permet à l'Organisation d'assortir les initiatives globales

visant à promouvoir une reprise centrée sur l'humain de toute une série d'interventions en matière d'emploi qui sont spécifiquement adaptées aux réalités que doivent affronter les États Membres; elle lui permet également de participer à des initiatives internationales, comme l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui d'une transition juste. À ce propos, j'exhorte les États Membres à adhérer à ce mécanisme et à le soutenir.

Dans ce contexte, il importe que l'économie sociale et solidaire ait été dûment reconnue comme une source essentielle de travail décent, à la faveur de la discussion générale qui lui a été consacrée à la présente session de la Conférence. Si la mobilisation de l'OIT en la matière n'est pas une nouveauté, se confondant même avec l'histoire de l'Organisation, les conclusions adoptées cette année marquent toutefois une réelle avancée. Des questions fondamentales touchant aux définitions et aux politiques ont été approfondies; des orientations ont été fournies en vue d'intensifier le soutien que l'OIT et l'ensemble du système international prêtent aux acteurs de l'économie sociale et solidaire, dont les activités sont *in fine* en phase avec celles de notre Organisation.

Telle est l'abondante moisson que nous devons à cette session de la Conférence. Par ailleurs, je ne pense pas que mon propos sera sujet à controverse si j'affirme que notre plus belle réussite est d'avoir conféré le statut de principe et de droit fondamental à la sécurité et à la santé au travail, lesquelles figurent désormais sur la liste définie dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Vous avez été nombreux à déclarer que la Conférence marquait l'histoire en adoptant cette décision. Il nous incombe désormais de faire bouger les lignes. Nous nous sommes engagés collectivement à agir de concert – et j'espère sincèrement que nous ferons mieux que par le passé – pour assurer à chacun un milieu de travail sûr et salubre. Le respect de l'engagement pris se mesurera bel et bien à l'aune du nombre d'accidents et de maladies qui pourront être évités et du nombre de vies qui pourront être sauvées, car au fond, que peut-il y avoir de plus important?

Permettez-moi de compléter ce bilan en évoquant succinctement le débat de la plénière consacré à mon rapport sur les pays les moins avancés. Il va sans dire qu'il n'a pas donné lieu à l'adoption de conclusions spécifiques par la Conférence; telle n'était d'ailleurs pas sa finalité. Je ne pense pas, toutefois qu'il n'y aura pas de prolongements. J'espère vivement que le débat aura vraiment l'effet d'un catalyseur, car les orateurs de tous les groupes et toutes les régions ont souscrit à la proposition clé de mon rapport, à savoir qu'il incombe à notre Organisation – laquelle a pour mandat universel de servir la justice sociale et s'est engagée à ne laisser personne de côté – de traduire par des actes les responsabilités spécifiques qui sont les siennes envers ses États Membres les moins développés. Pour autant que nous prenions véritablement les choses à cœur, le Programme d'action de Doha et la Cinquième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés, prévue à Doha en mars 2023, seront pour nous d'excellentes occasions d'exercer ces responsabilités.

Poursuivant dans la même veine, et me référant à l'annexe de mon rapport intitulé *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, j'exprime à nouveau l'espoir que nous pourrions redoubler d'efforts et mobiliser les ressources nécessaires afin de resserrer la coopération technique notamment au service de la Stratégie nationale pour l'emploi.

Si nous pouvons maintenant clore cette session de la Conférence et rentrer dans nos pays respectifs avec la satisfaction du devoir accompli, c'est bien grâce aux efforts déployés par une multitude de protagonistes: les membres des délégations nationales et internationales qui, grâce à leur détermination et leurs compétences et au prix d'un labeur acharné ont su, sous la direction du Président et des Vice-présidents, négocier la teneur des textes que nous avons

adoptés; le personnel du BIT qui, avec son dévouement, son professionnalisme et son savoir-faire devenus proverbiaux vous a prodigué le soutien et les conseils dont vous aviez besoin pour accomplir cette tâche, ce que bon nombre d'entre vous ont eu la bonté de reconnaître; tous ceux qui ont veillé sur notre sécurité, notre santé et notre alimentation; les interprètes dont la dextérité ne laisse pas de susciter une admiration unanime et qui nous permettent de communiquer et de nous comprendre tout en améliorant sensiblement parfois, je le devine, la formulation de notre propos; et plus que jamais nos responsables techniques, qui ont permis à cette session hybride de se dérouler si harmonieusement. Quel que soit leur degré de visibilité, et la nature du travail accompli, ils ont tous et toutes été formidables et méritent les remerciements de chacun de nous.

C'est la dernière fois que je prends la parole devant la Conférence internationale du Travail. Je tiens donc à exprimer personnellement ma gratitude, non seulement aux participants à cette session, mais aussi à tous ceux avec qui j'ai eu le plaisir et le privilège de travailler tout au long de ma mandature de Directeur général et, du reste, pendant les nombreuses années qui ont précédé. Je dois avouer que je n'éprouve aucun regret à l'idée de quitter mes fonctions en ce jour, si ce n'est que ce départ m'oblige à me séparer de tant d'amis et collègues chers à mon cœur, issus de tous les groupes et de toutes les régions, auprès desquels j'ai tant appris. J'ai de nombreux amis et, à ma connaissance, aucun ennemi. J'ai eu beaucoup de chance.

Permettez-moi de rendre un hommage appuyé à mon prédécesseur, M. Juan Somavia, qui est présent parmi nous, et qui a tant œuvré pour que je sois en mesure d'accomplir ma tâche. Pour des raisons légèrement différentes, je tiens également à rendre hommage à mon épouse, Carine, qui est assise à côté de Juan. Je dois dire ici que c'est grâce à son amour, à son soutien, à sa tolérance et à ses conseils que j'ai peut-être pu apporter ma pierre à l'édifice.

Ce n'est pas de la tristesse que j'éprouve; c'est le sentiment d'arriver au terme d'une longue et riche journée de travail, que j'ai passée auprès de collègues formidables et compétents; je suis un peu fatigué, certes, bien conscient du fait que la tâche est loin d'être achevée et que les défis à relever sont gigantesques, mais aussi intimement persuadé que, sous la direction de notre nouveau Directeur général, Gilbert F. Houngbo, les objectifs de cette Organisation seront servis avec détermination, dévouement et talent. Il aura, comme je l'ai eu moi-même, l'honneur et le privilège de diriger ce groupe extraordinaire que forment les collègues du BIT.

Loin de moi l'idée de vous infliger des recommandations pour l'avenir, ou de m'appesantir sur les réalisations et les frustrations des dix dernières années. Ces considérations ne sont généralement pas très utiles, et vous avez des sujets de préoccupation plus importants. Par ailleurs, il se fait tard. Je vais donc conclure par une citation qui n'a cessé de m'inspirer depuis le jour où j'ai pris mes fonctions. J'espère qu'elle sera une source d'encouragement pour vous tous, à l'heure où je vous passe le flambeau. Elle est du grand Jean Jaurès, assassiné à la veille du premier conflit mondial qui a finalement donné naissance à l'OIT, assassiné pour avoir farouchement défendu la cause de la paix dans le monde. Je le cite:

(L'orateur poursuit en français.)

Le travail devrait être une fonction et une joie; il n'est trop souvent qu'une servitude et une souffrance. Il devrait être le combat de tous les hommes unis contre les choses, contre les fatalités de la nature et les misères de la vie; il est le combat des hommes entre eux, [...] au milieu des violences de la concurrence illimitée.

(L'orateur poursuit en anglais.)

Comment mieux définir le sens et la portée du mandat de l'OIT, comment mieux décrire les écueils qui se profilent? Vous allez cheminer sur une longue route avant que n'advienne le règne de la justice sociale: tous mes vœux vous accompagnent dans cette aventure!

Le Président
(original espagnol)

Sur ces mots si éloquents, je donne la parole aux délégués qui ont exprimé le souhait de rendre hommage au Directeur général.

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

Au nom du groupe des employeurs, je tiens à exprimer notre profonde gratitude à Guy Ryder pour son dévouement et l'action qu'il a menée pendant dix ans au service de l'Organisation internationale du Travail et, bien évidemment, des diverses sessions de la Conférence internationale du Travail.

Guy, il reste encore quelques mois avant votre départ, mais nous tenions à vous remercier, en cette instance suprême de l'OIT, du dévouement inlassable et sans faille dont vous avez fait preuve pour défendre nos valeurs communes et répondre aux besoins des divers mandants de l'OIT, y compris, bien sûr, ceux des employeurs.

Il ne fait aucun doute que vous avez été un dirigeant syndical d'exception. Je rappelle à cet égard que vous êtes l'un des artisans de la Confédération syndicale internationale, dont vous avez été le premier secrétaire général.

Vous avez dirigé le Bureau international du Travail pendant une décennie mouvementée. À votre entrée en fonction, nous subissions encore le contrecoup de la crise financière de 2008. Un peu plus tard, le système multilatéral a été mis à mal, et aujourd'hui, les effets d'une pandémie mondiale continuent de se faire sentir. Ce ne sont là que quelques exemples. Une crise vous grandit ou vous détruit. Vous avez su guider le Bureau international du Travail au fil de ces crises, et de bien d'autres encore, avec une grande habileté et une fine connaissance des besoins des mandants. Certes, nous n'avons pas toujours approuvé votre approche, mais nous respectons votre sens de l'écoute, nous admirons votre ferme attachement à l'Organisation internationale du Travail et nous sommes très sensibles à la proximité qui est la vôtre avec tous les mandants, quelle que soit la fonction hiérarchique exercée.

Permettez-moi de conclure en mettant en avant ce qui constitue, à mon sens, l'une des réalisations les plus marquantes de l'OIT durant votre mandat: l'adoption, en 2019, de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Grâce à l'appui que vous avez apporté au Comité plénier dans le cadre de cette initiative mondiale, un consensus a été trouvé sur ce texte historique. La Déclaration du centenaire a toutes les chances de marquer de son empreinte l'Organisation ainsi que les actions du Bureau et des mandants pendant des décennies. C'est là, Guy, un héritage monumental. Nous ne doutons pas que vous resterez lié à la communauté de l'OIT, mais pour l'heure, permettez-moi de vous remercier une fois encore pour le travail que vous avez accompli au sein de cette organisation et pour votre dévouement indéfectible envers le dialogue social et la justice sociale. Merci, cher Guy.

M^{me} Passchier

Présidente du groupe des travailleurs de la Conférence
(original anglais)

Permettez-moi de vous retenir un peu plus longtemps que ne l'a fait ma voisine. Je sais que nous avons tous hâte de profiter de cette belle journée ensoleillée, mais je crois aussi que les dix années que l'Organisation a passées sous la direction de Guy Rider méritent bien un temps de réflexion et de célébration.

Cher Guy, c'est avec brio que vous avez naguère piloté le mouvement syndical international dans des eaux tumultueuses. Et permettez-moi de dire à quiconque n'a jamais été membre d'une organisation syndicale que celui ou celle qui réussit à gérer les multiples défis à surmonter pour qu'un mouvement syndical mondial reste soudé – ce qui est mission quasi impossible – est apte à diriger n'importe quelle organisation. Aussi les travailleurs ont-ils été très fiers de votre élection à la tête de cette auguste maison. Cette élection est la preuve que nous pouvons tous, quelle que soit la partie que nous représentons, être à la hauteur de la situation lorsqu'il s'agit de servir l'intérêt général. Du reste, nombre de nos anciens collègues syndicalistes et employeurs siègent aujourd'hui parmi les représentants gouvernementaux.

Je ne suis pas certaine, cher Guy, que vous étiez conscient, lors de votre élection, de l'ampleur des défis qui vous attendaient. Pour commencer, comme l'a rappelé Renate, il y a eu la crise financière qui s'est traduite par un chômage massif et l'adoption de mesures d'austérité, et a très fortement pesé sur les dépenses publiques consacrées à la protection sociale. Force est de mentionner aussi, bien sûr, la crise de 2012, lorsque le groupe des employeurs a remis en question le droit de grève en relation avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ce qui a ébranlé les fondements mêmes de notre système de contrôle. Par la suite, en 2015, un accord, ou plutôt une trêve, a permis au système de fonctionner à nouveau de manière plus ou moins satisfaisante, même si le conflit couve toujours et qu'il est à mon avis plus que temps de le résoudre. Mais c'est là assurément l'un des défis qui attendent le prochain Directeur général. Il importe d'évoquer aussi l'ouverture de nos travaux concernant le mécanisme d'examen des normes: à ce jour le groupe de travail tripartite s'est réuni à six reprises avec succès, ce qui ne veut pas dire qu'il n'a pas rencontré de difficultés. Enfin, les derniers mois de votre mandat ont été marqués par la pandémie, la guerre en Ukraine et les nombreux autres conflits qui font rage dans le monde, des tensions géopolitiques et la pression énorme à laquelle est soumis le système multilatéral.

Vous avez guidé l'Organisation d'une main ferme au milieu de ces écueils et relevé les défis avec ténacité, impartialité et intégrité en faisant une place de choix à la mission tripartite de l'OIT en faveur de la justice sociale et de la paix. Des progrès importants ont été accomplis, notamment: l'inclusion du travail décent et de la protection sociale parmi les objectifs de développement durable des Nations Unies; le rôle croissant et de plus en plus visible que joue l'OIT au sein du système des Nations Unies; ou encore, alors que l'action normative devenait – et reste – de plus en plus difficile, l'adoption du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui a constitué une réalisation essentielle, celle de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ainsi que l'ouverture, cette année, de la discussion sur les apprentissages.

Mais les réalisations qui resteront sans aucun doute attachées à votre nom sont celles que Renate a déjà évoquées: vous avez amené l'Organisation à repenser ce pourquoi elle avait été créée il y a plus d'un siècle, et à se recentrer sur les raisons de son existence en lançant les sept initiatives pour le centenaire de l'OIT, en créant la Commission mondiale sur l'avenir du

travail et, bien sûr, en adoptant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, à l'élaboration de laquelle Renate et moi-même avons participé avec l'un des Directeurs généraux adjoints. (Je me plais à dire que nous avons connu les cachots du Palais des Nations, car nous ne voyions pas la lumière du jour, mais il est vrai que nous ne la voyons guère dans la belle salle où nous sommes réunis aujourd'hui.) Ces efforts ont abouti à un texte essentiel, qui n'a rien perdu de sa pertinence malgré les nouvelles tourmentes qui se sont abattues sur le monde depuis 2019. La même session de la Conférence internationale du Travail, la 108^e, avait vu l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, des instruments très importants. Enfin et surtout, comme je l'ai dit hier, notre cadeau d'adieu commun, qui vient d'être immortalisé par une photographie, est l'ajout d'un cinquième droit fondamental à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cette organisation est l'Organisation internationale du Travail. Ce n'est pas l'organisation *des* travailleurs, mais l'organisation qui œuvre *pour* les travailleurs. Vous n'avez pas été le Directeur général des travailleurs, mais bien le Directeur général de tous. Et je tiens, cher Guy, à vous remercier vivement au nom du groupe des travailleurs de l'OIT et des travailleurs du monde entier.

M^{me} Daytec

Gouvernement (Philippines), s'exprimant au nom du président du groupe gouvernemental de la Conférence
(original anglais)

Permettez-moi avant tout de préciser que, pour témoigner de l'universalité de notre message, la déclaration du groupe gouvernemental sera prononcée par plusieurs personnes issues de différents pays du monde et dans différentes langues.

M^{me} Fohgrub

Gouvernement (Allemagne), s'exprimant au nom de la vice-présidente du groupe gouvernemental de la Conférence
(original allemand)

Cette 110^e session de la Conférence internationale du Travail est la dernière que nous connaissons sous la houlette de M. Guy Ryder. Nous avons du mal à le croire. M. Ryder a été Directeur général du BIT pendant dix ans et a participé, à ce titre, à neuf sessions de la Conférence internationale du Travail. Difficile d'imaginer l'Organisation sans lui.

Il quitte ses fonctions à un moment charnière de notre histoire, où les mérites de la coopération tripartite s'imposent à nous avec plus d'acuité que jamais. Nous avons besoin de cette coopération pour éviter les écueils qui entravent notre action visant à faire progresser la justice sociale par le travail décent. L'époque actuelle se caractérise par l'accroissement des inégalités dans un monde du travail en pleine mutation, lequel déploie, parallèlement, des efforts considérables pour se relever d'une pandémie sans précédent.

M. Samasme

Gouvernement (Maroc), s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique
(original arabe)

M. Ryder a toujours été l'incarnation du tripartisme, qui est dans l'ADN de l'OIT et qui la distingue des autres organismes du système des Nations Unies. Beaucoup d'entre nous se

souviennent du discours mémorable que M. Ryder a prononcé en 2012, à l'occasion de son intronisation au poste de dixième Directeur général du BIT; je le cite:

Restons aussi fidèles à ce que nous sommes, à ce qui est irremplaçable à nos yeux et inscrit dans nos gènes: la capacité que nous offre le monde du travail – employeurs, travailleurs et gouvernements – de nous asseoir autour d'une table pour débattre, afin de trouver les bonnes solutions. Continuons de promouvoir l'idée que le tripartisme n'est pas une conspiration contre la bonne gouvernance, mais un moyen de parvenir à la justice sociale.

M^{me} Durbin

**Gouvernement (Australie), s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique
(original anglais)**

M. Ryder défendait l'idée d'une Organisation adaptée aux besoins de tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle et ceux en situation de vulnérabilité, et il a toujours œuvré en ce sens, comme en témoigne le rapport qu'il a établi pour la présente session de la Conférence qui s'achève aujourd'hui.

C'est sous la vigoureuse impulsion de M. Ryder que l'OIT a adopté plusieurs instruments majeurs visant à promouvoir la justice sociale grâce au travail décent, à savoir: le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui a pour objet de lutter contre les formes modernes d'esclavage; la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015; la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017; et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

M. Carvajal

**Gouvernement (Chili)
(original espagnol)**

De même, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est universellement ratifiée depuis 2020. M. Ryder a par ailleurs lancé une campagne énergique en faveur de la ratification de l'instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986, dont l'entrée en vigueur dépend désormais de quelques ratifications seulement, parmi lesquelles celles de trois États Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable.

Le mandat de M. Ryder a été marqué par l'adoption d'une feuille de route essentielle pour un avenir du travail centré sur l'humain. Cette feuille de route contribuera à réaffirmer avec force le mandat de l'OIT en matière de justice sociale et le rôle crucial du dialogue social et des normes internationales du travail, mais aussi guidera les travaux de l'OIT dans les années à venir. Il convient en outre de rappeler l'importance de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, laquelle a servi de base à l'Appel mondial à l'action, lancé l'année dernière, en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. La décision de faire d'un milieu de travail sûr et salubre le cinquième principe et droit fondamental au travail, prise durant cette session de la Conférence, constitue un autre jalon majeur du parcours couronné de succès de M. Ryder.

M. Dedieu

Gouvernement (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres

Merci, Monsieur le Président, cher Guy. Nous avons la certitude que les initiatives promues par Guy Ryder étaient ancrées dans les valeurs et principes communs de l'Organisation internationale du Travail et ne s'écartaient pas de son mandat, y compris dans l'application de son système normatif. On peut en dire tout autant de son programme de réformes, qu'il a poursuivi avec passion. Il a démontré son ouverture à la critique constructive. À titre d'exemple: le Comité consultatif indépendant de contrôle a rapporté au Conseil d'administration que l'OIT a été une organisation coopérative, désireuse et capable de mettre en œuvre les observations des audits. Une observation similaire a été faite par les États Membres qui ont dirigé le réseau MOPAN. Il ne fait aucun doute que sous sa direction, le rôle de premier plan que joue l'OIT dans le système des Nations Unies pour garantir un travail décent a été renforcé. Merci.

M^{me} Draksler

Gouvernement (Slovénie), s'exprimant au nom du groupe d'Europe orientale (original anglais)

En ces temps de crise, M. Ryder s'est avéré l'homme de la situation et ce souvenir restera gravé dans nos mémoires. Lorsque notre Organisation a été confrontée à une pandémie sans précédent, celle du COVID-19, nous avons vu avec quelle dextérité et quelle maîtrise il a tenu le gouvernail pour que l'OIT conserve sa visibilité, sa pertinence et son utilité. M. Ryder a veillé à ce que les portes du BIT restent ouvertes pour assurer la continuité des travaux, même s'il a fallu que la plupart des activités se déroulent en mode virtuel. Les moyens de communication avec les mandants tripartites de l'OIT, dont les missions permanentes, ont, eux aussi, toujours été préservés.

M^{me} Daytec

Gouvernement (Philippines), s'exprimant au nom du président du groupe gouvernemental de la Conférence (original anglais)

C'est avec tristesse que nous voyons M. Guy Ryder partir, mais nous sommes impatients aussi d'accueillir M. Gilbert F. Hougbo qui prendra ses fonctions de Directeur général du Bureau international du Travail en octobre 2022. Nous félicitons M. Gilbert F. Hougbo pour son élection et nous ne doutons pas qu'il sera le digne héritier de M. Guy Rider. Fort d'un imposant curriculum vitae et de réalisations remarquables, M. Gilbert F. Hougbo réunit toutes les qualités pour diriger une organisation internationale. Il n'est d'ailleurs pas étranger au BIT puisqu'il en a été le Directeur général adjoint avant d'occuper son poste actuel de Président du Fonds international de développement agricole. Rappelons que lorsqu'il était Directeur général adjoint du BIT, il travaillait en équipe avec M. Guy Ryder, qui était à la tête du Bureau. Nous n'oublions pas que M. Gilbert F. Hougbo s'est engagé, dans le discours qu'il a prononcé juste après son élection, à poursuivre les importants programmes lancés par son éminent prédécesseur. Nous sommes donc convaincus que la transition entre ces deux grands hommes se fera de façon parfaitement harmonieuse.

Nous voulons également souligner que M. Gilbert F. Hougbo est la première personne originaire d'Afrique et, plus largement, du monde du Sud, à être élue à la tête de l'Organisation qui œuvre sans relâche en faveur du travail décent dans le monde et d'un milieu de travail qui

permette aux travailleurs et aux employeurs de récolter les fruits d'une paix durable, de la prospérité et du progrès. Nous espérons que M. Gilbert F. Houngbo ouvrira à l'Organisation de nouvelles perspectives afin que l'OIT puisse promouvoir de manière plus inclusive une mondialisation équitable et la justice sociale au moyen du travail décent. Nous assurons M. Gilbert F. Houngbo du soutien du groupe gouvernemental dans l'accomplissement de son action.

Nous tenons à remercier M. Guy Ryder pour son immense dévouement au service de l'humanité et nous lui adressons nos meilleurs vœux pour sa retraite.

Nous attendons avec intérêt de travailler avec M. Gilbert F. Houngbo et les groupes des employeurs et des travailleurs aux fins d'un monde du travail qui profite à tous, partout dans le monde, et ne laisse personne de côté.

M^{me} Qian

Gouvernement (Chine) (original chinois)

La Chine félicite tous les participants pour leur contribution au succès de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail et tient à remercier l'ensemble des organisateurs et du personnel technique.

Elle tient également à remercier le Directeur général, Guy Ryder, pour la contribution qu'il a apportée au mouvement syndical international au cours de ces dix dernières années. Sous l'égide de M. Guy Ryder, l'Organisation a fourni en temps voulu des services consultatifs et une assistance technique efficaces aux États Membres en vue de promouvoir le travail décent, d'améliorer les systèmes de sécurité sociale et de renforcer la protection des droits et des intérêts des travailleurs. La place de l'OIT dans le cadre de la gouvernance mondiale du travail s'est consolidée. La Chine est particulièrement reconnaissante au Directeur général de l'intérêt qu'il a porté aux questions touchant à l'emploi et à la sécurité sociale dans le pays, ainsi que de la coopération fructueuse qui a été établie entre celui-ci et le Bureau. La Chine souhaite vivement continuer de renforcer sa coopération avec l'OIT à l'avenir afin d'œuvrer avec elle à la promotion de la cause du travail dans le monde. Elle adresse tous ses vœux de succès au Directeur général.

La Chine souhaite enfin à tous les délégués un bon voyage de retour chez eux.

Le Président

(original espagnol)

La 110^e session de la Conférence internationale du Travail a été un événement extraordinaire pour nous tous, car les circonstances nous ont enfin permis de travailler en présentiel pour la première fois depuis de très longs mois. Nous avons pris la mesure de l'importance de négocier en face-à-face pour parvenir au consensus tripartite qui a caractérisé nos travaux et que traduisent les excellents résultats de cette session.

La Commission sur les apprentissages a lancé une discussion normative qui facilitera l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Nous avons élargi l'horizon de nos travaux avec la discussion sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire. Ensemble, nous avons réussi à renforcer le cadre des principes et droits fondamentaux au travail en y incluant la sécurité et la santé au travail. Nous pouvons nous féliciter des excellents résultats que nous avons obtenus cette année.

M. Ryder

Directeur général du Bureau international du Travail
et Secrétaire général de la Conférence
(original espagnol)

Je me permets d'intervenir une dernière fois devant la Conférence et, si je vous demande la parole, Monsieur le Président, c'est pour perpétuer une longue et importante tradition de cette Organisation en vous remettant ce marteau gravé comme symbole de votre autorité au cours de cette session de la Conférence, mais surtout en signe de la reconnaissance de tous les délégués ici présents. Si cette session a été aussi réussie et aussi fructueuse, c'est en grande partie grâce à votre présidence.

Le Président

(original espagnol)

Merci beaucoup, Monsieur le Directeur général. Je vais donc utiliser le nouveau marteau pour déclarer close la 110^e session de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée, et la 110^e session de la Conférence internationale du Travail est close à 17 h 30.)

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

AMENDMENTS OF 2022
TO THE MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006,
AS AMENDED (MLC, 2006)
APPROVED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND TENTH SESSION,
GENEVA, 6 JUNE 2022

AMENDEMENTS DE 2022 À LA CONVENTION
DU TRAVAIL MARITIME, 2006,
TELLE QU'AMENDÉE (MLC, 2006)
APPROUVÉS PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT DIXIÈME SESSION,
GENÈVE, 6 JUIN 2022

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

**AMENDMENTS OF 2022
TO THE MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006
AS AMENDED (MLC, 2006)**

**Amendment to the Code relating to Regulation 1.4
– Recruitment and placement**

Standard A1.4 – Recruitment and placement

Replace paragraph 5(c)(vi) by the following:

- (vi) establish a system of protection, by way of insurance or an equivalent appropriate measure, to compensate seafarers for monetary loss that they may incur as a result of the failure of a recruitment and placement service or the relevant shipowner under the seafarers' employment agreement to meet its obligations to them, and ensure that seafarers are informed, prior to or in the process of engagement, of their rights under that system.

**Amendment to the Code relating to Regulation 2.5
– Repatriation**

Standard A2.5.1 – Repatriation

Insert new paragraph 9 and renumber the subsequent paragraph:

9. Members shall facilitate the prompt repatriation of seafarers, including when they are deemed abandoned within the meaning of Standard A2.5.2, paragraph 2. Port States, flag States and labour-supplying States shall cooperate to ensure that seafarers engaged on a ship to replace seafarers who have been abandoned in their territory, or on a ship flying their flag, shall be accorded their rights and entitlements under this Convention.

**Amendments to the Code relating to Regulations 3.1 and 4.4
– Accommodation and recreational facilities/Access
to shore-based welfare facilities**

Standard A3.1 – Accommodation and recreational facilities

Replace paragraph 17 by the following:

17. Appropriate seafarers' recreational facilities, amenities and services, including social connectivity, as adapted to meet the special needs of seafarers who must live and work on ships, shall be provided on board for the benefit of all seafarers, taking into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention.

Guideline B3.1.11 – Recreational facilities, mail and ship visit arrangements

Replace paragraph 4(j) by the following:

- (j) reasonable access to ship-to-shore telephone communications, where available, with any charges for the use of these services being reasonable in amount.

Insert new paragraph 8:

8. Shipowners should, so far as is reasonably practicable, provide seafarers on board their ships with internet access, with charges, if any, being reasonable in amount.

Guideline B4.4.2 – Welfare facilities and services in ports

Insert new paragraph 5 and renumber the subsequent paragraphs:

5. Members should, so far as is reasonably practicable, provide seafarers on board ships in their ports and at their associated anchorages with internet access, with charges, if any, being reasonable in amount.

**TEXTE DES AMENDEMENTS DE 2022
À LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006,
TELLE QU'AMENDÉE (MLC, 2006)**

**Amendement au code concernant la règle 1.4
– Recrutement et placement**

Norme A1.4 – Recrutement et placement

Remplacer l'alinéa c) vi) du paragraphe 5 par ce qui suit:

- vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard et s'assurent que les gens de mer sont informés, avant ou au moment de leur engagement, de leurs droits prévus dans le cadre dudit système.

**Amendement au code concernant la règle 2.5
– Rapatriement**

Norme A2.5.1 – Rapatriement

Insérer un nouveau paragraphe 9 et renuméroter le paragraphe suivant:

- 9. Les Membres doivent faciliter le prompt rapatriement des gens de mer, y compris lorsqu'ils sont considérés comme ayant été abandonnés au sens du paragraphe 2 de la norme A2.5.2. Les Etats du port, les Etats du pavillon et les Etats fournisseurs de main-d'œuvre coopèrent pour garantir que les gens de mer engagés à bord d'un navire pour remplacer ceux qui ont été abandonnés sur leur territoire, ou sur un navire battant leur pavillon, bénéficieront des droits et des prestations prévus par la présente convention.

**Amendements au code concernant les règles 3.1 et 4.4
– Logement et loisirs/Accès à des installations de bien-être
à terre**

Norme A3.1 – Logement et loisirs

Remplacer le paragraphe 17 par ce qui suit:

- 17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, y compris la connectivité sociale, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

Principe directeur B3.1.11 – Installations de loisirs et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

Remplacer l'alinéa j) du paragraphe 4 par ce qui suit:

- j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Insérer un nouveau paragraphe 8 comme suit:

- 8. Les armateurs devraient, pour autant que cela est raisonnablement possible, fournir aux gens de mer à bord de leurs navires un accès à Internet, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Principe directeur B4.4.2 – Installations et services de bien-être dans les ports

Insérer un nouveau paragraphe 5 et renuméroter les paragraphes suivants:

- 5. Les Membres devraient, pour autant que cela est raisonnablement possible, fournir aux gens de mer à bord des navires se trouvant dans leurs ports et à leurs postes de mouillage associés, un accès à Internet, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

Amendments to the Code relating to Regulation 3.2 – Food and catering

Standard A3.2 – Food and catering

Replace paragraphs 2(a) and (b) by the following:

- (a) food and drinking water supplies, having regard to the number of seafarers on board, their religious requirements and cultural practices as they pertain to food, and the duration and nature of the voyage, shall be suitable in respect of quantity, nutritional value, quality and variety, and shall be provided free of charge during the period of engagement;
- (b) the organization and equipment of the catering department shall be such as to permit the provision to the seafarers of adequate, varied, balanced and nutritious meals prepared and served in hygienic conditions; and

Replace paragraph 7(a) by the following:

- (a) supplies of food and drinking water in relation to their quantity, nutritional value, quality and variety;

Amendments to the Code relating to Regulation 4.1 – Medical care on board ship and ashore

Standard A4.1 – Medical care on board ship and ashore

Insert new paragraphs 5 and 6:

5. Each Member shall ensure prompt disembarkation of seafarers in need of immediate medical care from ships in its territory and access to medical facilities ashore for the provision of appropriate treatment.

6. Where a seafarer has died during a ship's voyage, the Member in whose territory the death has occurred or, where the death has occurred on the high seas, into whose territorial waters the ship next enters, shall facilitate the repatriation of the body or ashes by the shipowner, in accordance with the wishes of the seafarer or their next of kin, as appropriate.

Guideline B4.1.3 – Medical care ashore

Insert new paragraphs 4 and 5:

4. Each Member should ensure that seafarers are not prevented from disembarking for public health reasons, and that they are able to replenish ships' stores, fuel, water, food and supplies.

5. Seafarers should be considered to be in need of immediate medical care in cases of, but not limited to:

- (a) any serious injury or disease;
- (b) any injury or disease which might lead to temporary or permanent disability;
- (c) any communicable disease which poses a risk of transmission to other members of the crew;
- (d) any injury involving broken bones, severe bleeding, broken or inflamed teeth or severe burns;
- (e) severe pain which cannot be managed on board ship, taking account of the operational pattern of the ship, the availability of suitable analgesics and the health impacts of taking these for an extended period;
- (f) suicide risk; and
- (g) a tele-medical advisory service recommending treatment ashore.

Amendements au code concernant la règle 3.2

– Alimentation et service de table

Norme A3.2 – Alimentation et service de table

Remplacer les alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 2 par ce qui suit:

- a)* un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage, et assuré gratuitement pendant la période d'engagement;
- b)* un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés, équilibrés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;

Remplacer l'alinéa *a)* du paragraphe 7 par ce qui suit:

- a)* l'approvisionnement en vivres et en eau potable en ce qui concerne leur quantité, leur valeur nutritionnelle, leur qualité et leur variété;

Amendements au code concernant la règle 4.1

– Soins médicaux à bord des navires et à terre

Norme A4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre

Insérer de nouveaux paragraphes 5 et 6, comme suit:

5. Tout Membre s'assure que les gens de mer ayant besoin de soins médicaux immédiats soient rapidement débarqués des navires qui se trouvent sur son territoire et aient accès à des installations médicales à terre pour recevoir un traitement approprié.

6. Lorsqu'un marin décède au cours du voyage d'un navire, le Membre sur le territoire duquel le décès survient ou, si le décès survient en haute mer, dans les eaux territoriales duquel le navire entre ensuite, facilite le rapatriement du corps ou des cendres par l'armateur, conformément aux souhaits du marin ou de ses parents les plus proches, selon le cas.

Principe directeur B4.1.3 – Soins médicaux à terre

Insérer de nouveaux paragraphes 4 et 5, comme suit:

4. Chaque Membre devrait veiller à ce que les gens de mer ne soient pas empêchés de débarquer pour des raisons de santé publique et à ce qu'ils puissent réapprovisionner les magasins du navire et reconstituer ses réserves en carburant, eau, vivres et provisions.

5. Les gens de mer devraient être considérés comme requérant des soins médicaux immédiats entre autres dans les cas suivants:

- a)* lésion ou maladie grave;
- b)* lésion ou maladie qui pourrait entraîner une incapacité temporaire ou permanente;
- c)* maladie transmissible risquant de se propager à d'autres membres de l'équipage;
- d)* lésion due à une fracture, un saignement important, une dent cassée ou une inflammation dentaire ou une brûlure grave;
- e)* douleurs intenses ne pouvant pas être traitées à bord du navire, compte tenu du mode d'exploitation de ce dernier, de la disponibilité d'analgésiques appropriés et des effets sur la santé de la prise prolongée desdits analgésiques;
- f)* risque de suicide;
- g)* traitement à terre recommandé par un service consultatif de télémédecine.

Guideline B4.1.4 – Medical assistance to other ships and international cooperation

Replace paragraph 1(k) by the following:

- (k) arranging for the repatriation of the bodies or ashes of deceased seafarers, in accordance with their wishes or those of their next of kin, as appropriate, and as soon as practicable.

**Amendment to the Code relating to Regulation 4.3
– Health and safety protection and accident prevention**

Standard A4.3 – Health and safety protection and accident prevention

Replace paragraph 1(b) by the following:

- (b) reasonable precautions to prevent occupational accidents, injuries and diseases on board ship, including through the provision of all necessary appropriately-sized personal protective equipment and measures to reduce and prevent the risk of exposure to harmful levels of ambient factors and chemicals, as well as the risk of injury or disease that may arise from the use of equipment and machinery on board ships;

**Amendments to the Code relating to Regulation 4.3
– Health and safety protection and accident prevention**

Standard A4.3 – Health and safety protection and accident prevention

Replace the *chapeau* of paragraph 5, insert new paragraph 5(a) and renumber the subsequent subparagraphs:

5. Each Member shall ensure that:

- (a) all deaths of seafarers employed, engaged or working on board ships that fly its flag are adequately investigated and recorded, and reported on an annual basis to the Director-General of the International Labour Office to be published in a global register;

Guideline B4.3.5 – Reporting and collection of statistics

Insert new paragraphs 4 and 5:

4. The fatality data to be reported under subparagraph (a) of paragraph 5 of Standard A4.3 should be in the format, and using the classification, as specified by the International Labour Office.

5. The fatality data should include, but not be limited to, information on the type (classification) of death, ship type and gross tonnage, location of fatality (at sea, in port, at anchorage), and seafarer's sex, age, occupational position and department.

Amendments to Appendices

Appendix A2-I – Evidence of financial security under Regulation 2.5, paragraph 2

Replace item (g) by the following:

- (g) name of the shipowner, or of the registered owner if different from the shipowner;

Appendix A4-I – Evidence of financial security under Regulation 4.2

Replace item (g) by the following:

- (g) name of the shipowner, or of the registered owner if different from the shipowner;

Principe directeur B4.1.4 – Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

Remplacer l'alinéa *k*) du paragraphe 1 par ce qui suit:

- k*) prendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément à leurs souhaits ou à ceux de leurs parents les plus proches, selon le cas.

**Amendement au code concernant la règle 4.3
– Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents**

Norme A4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Remplacer l'alinéa *b*) du paragraphe 1 par ce qui suit:

- b*) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris par la fourniture de tout équipement de protection individuelle nécessaire dans des tailles appropriées et des mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;

**Amendements au code concernant la règle 4.3
– Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents**

Norme A4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Remplacer le chapeau du paragraphe 5, insérer un nouvel alinéa *a*) au paragraphe 5 et renuméroter les alinéas suivants:

- 5. Tout Membre veille à ce que:
 - a*) tous les décès de gens de mer employés, engagés ou travaillant à bord de navires battant son pavillon fassent l'objet d'une enquête appropriée, soient dûment enregistrés et soient déclarés chaque année au Directeur général du Bureau international du Travail en vue de leur publication dans un registre mondial;

Principe directeur B4.3.5 – Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

Insérer de nouveaux paragraphes 4 et 5, comme suit:

4. Les données relatives aux décès qui doivent être déclarés conformément à l'alinéa *a*) du paragraphe 5 de la norme A4.3 devraient être présentées selon les modalités et la classification déterminées par le Bureau international du Travail.

5. Les données relatives aux décès devraient inclure entre autres des informations sur le type (classification) du décès, le type et la jauge brute du navire, le lieu du décès (en mer, dans un port, à un poste de mouillage), et le sexe, l'âge, la fonction et le service du marin.

Amendements relatifs aux annexes

Annexe A2-I – Preuves de la garantie financière prescrites par la règle 2.5, paragraphe 2

Remplacer l'élément *g*) par ce qui suit:

- g*) le nom de l'armateur ou du propriétaire inscrit, s'il diffère de l'armateur.

Annexe A4-I – Preuves de la garantie financière prévue à la règle 4.2

Remplacer l'élément *g*) par ce qui suit:

- g*) le nom de l'armateur ou du propriétaire inscrit, s'il diffère de l'armateur;

The foregoing is the authentic text of the Amendments duly approved by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and tenth Session which was held at Geneva and declared closed the eleventh day of June 2022.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this eleventh day of June 2022.

Le texte qui précède est le texte authentique des amendements dûment approuvés par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent dixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le onzième jour de juin 2022.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce onzième jour de juin 2022:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

CLAUDIO MORONI

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

GUY RYDER



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT

(6 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110^e session, 2022,

Rappelant l'adoption à sa 86^e session (1998) de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui a marqué une étape décisive pour la réalisation des objectifs de l'Organisation;

Rappelant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en 2019 en vue de promouvoir une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et de façonner un avenir du travail qui donne corps à la vision fondatrice de l'Organisation, par laquelle la Conférence a déclaré que des conditions de travail sûres et salubres étaient fondamentales pour le travail décent;

Consciente de l'importance vitale de la sécurité et de la santé au travail, indéniablement mise en évidence par la pandémie de COVID-19 et les bouleversements profonds qui en résultent pour le monde du travail;

Notant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent s'employer activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis ainsi que par le dialogue social et la coopération;

Désireuse d'inclure un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT afin d'accroître la visibilité et l'impact des valeurs fondamentales de l'OIT et de son Agenda du travail décent;

Considérant que cela devrait prendre la forme d'un amendement à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail,

1. Décide d'amender le paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail à l'effet d'inclure, après les mots «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession», les mots «e) un milieu de travail sûr et salubre», et d'amender en conséquence l'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux

principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, de la manière précisée dans l'annexe à la présente résolution;

2. Décide que les instruments susmentionnés devraient dorénavant être désignés comme la «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022», la «Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022» et le «Pacte mondial pour l'emploi (2009), tel qu'amendé en 2022»;
3. Déclare que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, seront considérées comme étant des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022;
4. Invite le Conseil d'administration à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'apporter certains amendements en conséquence de l'adoption de la présente résolution à toutes les normes internationales du travail pertinentes, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022, le cas échéant;
5. Déclare qu'aucun élément de la présente résolution ne saurait être interprété comme ayant un quelconque effet non intentionnel sur les droits et obligations qu'un Membre tiendrait d'accords commerciaux et d'investissement existants entre États.

Annexe

Amendements en conséquence à l'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), tel qu'amendée en 2022

Partie II

A. *Objet et champ d'application*

[...]

2. Le suivi portera sur les ~~quatre-cinq~~ catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

Partie III

A. *Objet et champ d'application*

1. L'objet du rapport global est d'offrir une image globale et dynamique relative aux ~~quatre-cinq~~ catégories de principes et droits fondamentaux au travail, observée au cours de la période écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, notamment sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

Amendement en conséquence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022

Préambule, quatrième alinéa

Convaincue que l'Organisation internationale du Travail a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale dans un environnement en mutation constante: [...]

- en s'appuyant sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ~~et son suivi~~ (1998), telle qu' amendée en 2022, et en réaffirmant cette Déclaration, dans laquelle les Membres reconnaissent, dans l'accomplissement du mandat de l'Organisation, l'importance particulière des droits fondamentaux, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants ~~et~~ l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et un milieu de travail sûr et salubre;

Amendements en conséquence au Pacte mondial pour l'emploi

Paragraphe 9

9. L'action doit être guidée par l'Agenda du travail décent et les engagements pris par l'OIT et ses mandants dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022. [...]

Paragraphe 14

14. Les normes internationales du travail constituent le fondement et le soutien des droits au travail et elles contribuent à l'instauration d'une culture de dialogue social particulièrement utile en temps de crise. Afin d'empêcher un nivellement par le bas des conditions de travail et de favoriser la relance, il importe en particulier de reconnaître que:

- 1) le respect des principes et droits fondamentaux au travail est primordial pour la dignité humaine. Il est aussi primordial pour la relance et le développement. Par conséquent, il faut:
 - i) faire preuve d'une plus grande vigilance afin de parvenir à l'élimination des formes de travail forcé, de travail des enfants et de discrimination au travail et d'empêcher que ces formes ne reprennent de l'ampleur, et de parvenir à un milieu de travail sûr et salubre;
 - ii) faire mieux respecter la liberté d'association, le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, qui sont des mécanismes propices à un dialogue social constructif au moment où les tensions sociales s'accroissent à la fois dans le secteur informel et le secteur formel.

Paragraphe 28

28. L'OIT s'engage à allouer les ressources humaines et financières nécessaires et, en collaboration avec d'autres organismes, à aider les mandants qui le demandent, pour appliquer le Pacte mondial pour l'emploi. Pour ce faire, l'OIT sera guidée par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la résolution qui l'accompagne.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire

(10 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110^e session, 2022,

Ayant tenu une discussion générale sur l'économie sociale et solidaire en se fondant sur le rapport VI intitulé Le travail décent et l'économie sociale et solidaire,

1. adopte les conclusions suivantes;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet;
3. demande au Directeur général de:
 - a) préparer une stratégie et un plan d'action sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire afin de donner effet aux conclusions, et de les soumettre au Conseil d'administration à sa 346^e session (novembre 2022);
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires.

Conclusions concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire

I. Introduction

1. Guidée par la Déclaration de Philadelphie, qui figure dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et qui affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales», et que «la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale».

2. Réaffirmant la mission de l'OIT au service de la justice sociale et du travail décent, ainsi que l'objectif du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui consistent à trouver un juste équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale du monde du travail et à contribuer à un avenir meilleur pour les individus et la planète, à la prospérité, à la paix, à la coopération et à la solidarité, de même qu'à promouvoir une croissance économique partagée et durable, l'emploi et le travail décent pour tous et à réduire les inégalités.
3. Tenant compte du fait que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021, reconnaissent expressément que l'économie sociale et solidaire est un bon moyen pour assurer le développement durable, la justice sociale, le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration des niveaux de vie pour tous.
4. Consciente de la pertinence de l'économie sociale et solidaire au regard du mandat qui est le sien depuis sa création, l'OIT s'est fait le chantre de la promotion de cette économie dans le système des Nations Unies, notamment par son activité normative. Si l'économie sociale et solidaire n'est pas nouvelle, elle a considérablement gagné en importance et en visibilité depuis le début du siècle. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, reconnaissent la contribution qu'apporte l'économie sociale et solidaire à la réduction de la pauvreté, à des sociétés inclusives, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et au redressement et au renforcement de la résilience.

II. Définition de l'économie sociale et solidaire

5. L'économie sociale et solidaire comprend les entreprises, les organisations et les autres entités qui mènent des activités économiques, sociales ou environnementales servant un intérêt collectif et/ou l'intérêt général, et qui reposent sur les principes de coopération volontaire et d'entraide, de gouvernance démocratique et/ou participative, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que sur la primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi que des actifs. Les entités de l'économie sociale et solidaire aspirent à la viabilité et à la durabilité dans une optique de long terme, ainsi qu'à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et mènent des activités dans tous les secteurs de l'économie. Elles sont la traduction concrète d'un ensemble de valeurs qui sont indissociables de leur fonctionnement et qui participent du souci des personnes et de la planète, de l'égalité et de l'équité, de l'interdépendance, de l'autogestion, de la transparence et de la responsabilisation, ainsi que de la réalisation du travail décent et de la matérialisation de moyens de subsistance décents. L'économie sociale et solidaire inclut, selon les circonstances nationales, les coopératives, les associations, les mutuelles, les fondations, les entreprises sociales, les groupes d'entraide et les autres entités fonctionnant selon ses valeurs et principes.

III. Principes directeurs concernant les moyens de remédier aux difficultés et d'exploiter les possibilités

6. Dans les efforts qu'ils déploient pour exploiter les possibilités de promouvoir le travail décent et l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'humain, les Membres devraient, eu égard aux circonstances propres à chaque pays:

- a) tenir compte de la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent, à des économies inclusives et durables, à la justice sociale, au développement durable et à l'amélioration des niveaux de vie pour tous;
- b) reconnaître le rôle que les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer en tant qu'acteurs à même de contribuer au sens donné au travail à un moment où les gens aspirent à un travail décent porteur de sens pour les individus et pour la planète;
- c) respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, y compris dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire;
- d) valoriser l'enracinement local de l'économie sociale et solidaire et la contribution de celle-ci à des formules établies de longue date et à des solutions novatrices offrant des possibilités de travail décent et permettant de satisfaire les besoins des groupes défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité, en particulier les femmes, notamment dans les zones rurales;
- e) élaborer, notamment à l'égard des groupes en situation de vulnérabilité, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour promouvoir l'économie sociale et solidaire, compte tenu de la valeur des activités de soin et le travail non rémunéré;
- f) tenir compte de la nécessité de prêter une attention particulière aux travailleurs et aux entités de l'économie sociale et solidaire dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de stratégies et de mesures destinées à remédier aux causes profondes de l'informalité et à favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, la réalisation du travail décent et la mise en place de systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables;
- g) prendre en considération la contribution des entreprises durables au travail décent, telle que décrite dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, 2007;
- h) reconnaître et promouvoir la complémentarité des entités de l'économie sociale et solidaire et des autres entreprises afin de favoriser la matérialisation d'une croissance économique partagée et durable, de l'emploi et du travail décent pour tous;
- i) reconnaître et favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à une juste transition numérique;
- j) tenir compte du rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans le respect de la dignité humaine, la construction des communautés et la promotion de la diversité et de la solidarité, de même que dans le respect des savoirs et cultures traditionnels, notamment chez les peuples autochtones et tribaux;
- k) évaluer le potentiel qu'offre l'économie sociale et solidaire pour résister aux crises et préserver les emplois, notamment dans les petites et moyennes entreprises, en particulier dans certains cas de restructuration d'entreprises par le transfert de la propriété aux travailleurs.

7. Toutefois, un certain nombre de défis exigent des Membres qu'ils tiennent compte:

- a) de ce que les entités de l'économie sociale et solidaire doivent faire face à des défis sans équivalent qui s'ajoutent aux difficultés auxquelles elles se heurtent comme nombre de micro, petites et moyennes entreprises, notamment un environnement qui leur est défavorable, en particulier faute d'une participation suffisante, des politiques qui

amplifient encore l'informalité, la pauvreté et l'endettement, l'incertitude juridique, un état de droit défaillant, le manque d'accès aux financements, une concurrence et des pratiques commerciales déloyales et le fait que d'autres conditions ne soient pas remplies pour créer un environnement propice;

- b) de la nécessité de faciliter l'accès des entités de l'économie sociale et solidaire à des services financiers, y compris, lorsqu'il y a lieu, au moyen de mesures et d'instruments financiers divers et spécifiques;
- c) de la nécessité de favoriser la contribution des entités de l'économie sociale et solidaire et des entreprises durables à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, en encourageant des modes de consommation et de production durables et en prenant en considération les défis qui se présentent, en particulier le changement climatique;
- d) de la nécessité de reconnaître et de favoriser la contribution de l'économie sociale et solidaire à l'amélioration de la productivité en permettant aux entités de cette économie de se regrouper horizontalement, verticalement et transversalement, en tirant parti de la complémentarité et des synergies possibles avec les autres entreprises, conformément à la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et en investissant dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que dans les technologies et les infrastructures;
- e) de la nécessité de faire en sorte que les entités et les travailleurs de l'économie sociale et solidaire jouissent de la liberté syndicale et d'une reconnaissance effective du droit de négociation collective de manière à permettre un dialogue social par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour l'élaboration de mesures qui ont une incidence directe sur ces entités et travailleurs et, en tant que de besoin, avec les organisations pertinentes représentant les entités de l'économie sociale et solidaire concernées;
- f) de la nécessité de développer le potentiel que recèle l'économie sociale et solidaire pour renforcer l'inclusion sociale, en particulier des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés, tels que les personnes sans emploi, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les peuples autochtones;
- g) de l'importance de lutter contre les pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire et d'éviter qu'elles ne contournent la législation du travail et d'autres lois et n'enfreignent ainsi les droits des travailleurs, ainsi que de lutter contre le risque de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises respectueuses de la réglementation et des entreprises responsables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, conformément à la recommandation n° 193.

IV. Le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux

- 8. Les Membres sont tenus de respecter, de promouvoir et de concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail, les autres droits humains et les normes internationales du travail pertinentes, y compris dans tous les types d'entités de l'économie sociale et solidaire.
- 9. Les Membres, avec l'appui du Bureau international du Travail, devraient:
 - a) instaurer un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent ces entités pour contribuer au développement

durable et aux entreprises durables, conformément aux normes internationales du travail;

- b) veiller à appliquer aux entités de l'économie sociale et solidaire des conditions qui soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise, conformément à la recommandation n° 193;
- c) adopter des politiques qui favorisent la création d'emplois de qualité pour tous, notamment dans l'économie sociale et solidaire, à l'appui d'une reprise économique vigoureuse, inclusive, durable et résiliente, dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail, des autres droits humains et des normes internationales du travail pertinentes, notamment, mais pas exclusivement, celles qui sont énumérées en annexe;
- d) tenir compte de l'économie sociale et solidaire dans les stratégies nationales de développement, de relance et d'emploi sur lesquelles puissent s'appuyer des politiques macroéconomiques, fiscales, industrielles, sociales, environnementales et autres favorables à l'emploi de nature à promouvoir des transitions numérique et environnementale justes et à réduire les inégalités;
- e) apprécier pleinement le rôle que joue l'économie sociale et solidaire dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et favoriser la transition de tous les travailleurs et de toutes les entités, y compris ceux de l'économie sociale et solidaire, vers l'économie formelle;
- f) faire en sorte que l'économie sociale et solidaire contribue encore davantage au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, notamment par le renforcement d'un commerce équitable, juste et durable et d'autres formes de coopération entre entités de l'économie sociale et solidaire;
- g) renforcer l'interaction et les partenariats entre les entités de l'économie sociale et solidaire et l'administration publique à tous les niveaux, y compris aux niveaux local et régional;
- h) prendre, conformément à la recommandation n° 193, des mesures d'appui visant à permettre l'accès aux informations, aux financements, aux marchés, aux technologies, aux infrastructures et à des marchés publics bien réglementés et socialement responsables, en particulier au profit des groupes défavorisés et des personnes en situation de vulnérabilité;
- i) veiller, en tant que de besoin, à ce que les mesures de promotion de l'économie sociale et solidaire favorisent l'innovation sociale, la productivité, le développement des compétences, l'entrepreneuriat et la collaboration tout en préservant les traditions et la culture des peuples autochtones et tribaux et en les valorisant;
- j) prendre des mesures pour encourager la lutte contre la corruption et promouvoir une bonne gouvernance, faciliter l'enregistrement des entités de l'économie sociale et solidaire et des entreprises durables et simplifier les procédures administratives en vue de favoriser leur développement et leur transition vers l'économie formelle;
- k) mettre en place un mécanisme de collaboration interministérielle et de coordination des politiques relatives à l'économie sociale et solidaire entre toutes les structures nationales et dans chacune d'entre elles;

- l)* renforcer l'inspection du travail et encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour prévenir la formation de pseudo-entités de l'économie sociale et solidaire, les pratiques illégales et les violations des droits, les décourager et les réprimer et, partant, protéger les travailleurs et préserver l'autonomie et l'indépendance des entités de l'économie sociale et solidaire;
 - m)* intégrer l'économie sociale et solidaire dans l'enseignement public à tous les niveaux, et investir dans l'éducation et la formation des travailleurs et des entités de l'économie sociale et solidaire, notamment pour les doter des compétences de base en matière financière, de manière qu'ils puissent améliorer leur capacité d'adaptation et leur efficacité;
 - n)* améliorer les statistiques relatives à l'économie sociale et solidaire, par exemple au moyen de comptes satellites et d'une collaboration entre les instituts nationaux de statistique et les représentants institutionnels de l'économie sociale et solidaire, de manière à guider la formulation de politiques et la mise en œuvre de celles-ci.
- 10.** Les partenaires sociaux devraient prendre part au dialogue social en faisant preuve de volontarisme et d'un esprit de collaboration sur la question de l'économie sociale et solidaire pour ce qui est des sujets d'intérêt commun, et partager leurs connaissances et leur expérience, notamment en ce qui concerne les bonnes pratiques pour promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire.
- 11.** Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient s'engager à promouvoir des systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables; l'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie; le droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental; et un environnement exempt de violence et de harcèlement.
- 12.** Les organisations d'employeurs pourraient envisager, en tant que de besoin, d'ouvrir leur adhésion aux entités de l'économie sociale et solidaire qui souhaitent en devenir membres, et leur fournir des services d'appui adaptés. Elles pourraient aussi leur faciliter l'accès aux réseaux d'entreprises et aux partenaires commerciaux susceptibles de contribuer à leur croissance, les aider à développer leur potentiel économique, leur capacité d'entreprendre et leurs aptitudes à la gestion, à renforcer leur productivité et leur compétitivité, et à accéder aux marchés internationaux et aux financements institutionnels.
- 13.** Les organisations de travailleurs et les entités de l'économie sociale et solidaire ont, de par leur action en faveur de la démocratie, de la justice sociale en matière d'économie ainsi que des droits humains et des droits au travail, des racines communes. Les organisations de travailleurs promeuvent et défendent les droits et les intérêts des travailleurs de l'économie sociale et solidaire, et devraient intensifier cette interaction, notamment en aidant ces travailleurs à mieux connaître leurs droits au travail et en les faisant adhérer à des syndicats; en les encourageant à s'organiser et à négocier collectivement; en nouant des partenariats et des alliances en vue d'atteindre des objectifs communs; et en donnant plus de visibilité à ces travailleurs. Elles pourraient aussi apporter leur concours et prodiguer des conseils, en particulier aux entités de l'économie sociale et solidaire en cours de formation, encourager la fourniture de biens et de services issus de cette économie aux membres de syndicats et contribuer à la création d'entités de l'économie sociale et solidaire, s'il y a lieu.

V. Le rôle du Bureau international du Travail

14. En se fondant sur le mandat constitutionnel de l'OIT, le Bureau devrait promouvoir la création et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire solides et résilientes, en tenant compte de la diversité des réalités et des besoins des Membres, notamment du degré d'avancement de l'économie sociale et solidaire, et des normes internationales du travail pertinentes. Une liste non exhaustive d'instruments de l'OIT et des Nations Unies présentant un intérêt pour le travail décent et l'économie sociale et solidaire figure en annexe des présentes conclusions.
15. Conformément à la Déclaration du centenaire, l'OIT doit consacrer ses efforts à promouvoir un environnement favorable aux entités de l'économie sociale et solidaire et aux entreprises durables, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous.
16. L'action engagée par le Bureau pour promouvoir l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail décent centré sur l'humain devrait, avec l'aide des partenaires concernés, mettre l'accent sur la fourniture de conseils juridiques et stratégiques, les activités de sensibilisation, la production de connaissances, la mise en commun et la diffusion des bonnes pratiques, la formation et l'éducation, le renforcement des capacités et la coopération pour le développement. Plus précisément, le Bureau devrait s'attacher à:
 - a) aider les mandants de l'OIT à poursuivre les activités visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et un environnement propice aux entités de l'économie sociale et solidaire, afin de venir à bout des obstacles juridiques et institutionnels, notamment en élaborant des cadres stratégiques portant sur: la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; les enjeux liés à la productivité; la création d'emplois décents, en particulier pour les jeunes et les groupes vulnérables; le développement des compétences et l'accès à une éducation et à une formation de qualité; la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes; la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; la non-discrimination; l'élimination du travail des enfants et du travail forcé; un milieu de travail sûr et salubre; une transition juste vers la durabilité environnementale; et une transformation numérique juste;
 - b) faire mieux connaître l'économie sociale et solidaire, notamment par la mise en commun de bonnes pratiques, la conduite et la diffusion de travaux de recherche et la mise en œuvre d'activités de sensibilisation destinées aux mandants, aux institutions universitaires, au grand public et aux autres acteurs intéressés en ce qui concerne la contribution de l'économie sociale et solidaire au travail décent;
 - c) aider les Membres, les bureaux nationaux de statistique et les organisations internationales à continuer de travailler à la mise en place d'un cadre méthodologique permettant de mesurer la contribution sociale et économique de l'économie sociale et solidaire, à recueillir et à compiler des données sur cette économie qui soient comparables, fiables, harmonisées et publiées en temps opportun, œuvrer à l'élaboration de directives internationales sur les statistiques de l'économie sociale et solidaire et étudier la possibilité de créer un observatoire international chargé des données la concernant, en collaboration avec les réseaux et organismes représentatifs de l'économie sociale et solidaire, afin de contribuer à promouvoir le travail décent;
 - d) intégrer davantage l'économie sociale et solidaire dans les activités de l'OIT aux niveaux national et régional, notamment les programmes par pays de promotion du travail

décent, les projets de coopération pour le développement, en particulier la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et les autres activités pertinentes de l'OIT, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux de manière à consolider le développement institutionnel des entités de l'économie sociale et solidaire;

- e) intensifier et accélérer la fourniture par le Bureau d'un appui à l'élaboration de stratégies nationales globales et de programmes ciblés dans les situations où les entités de l'économie sociale et solidaire peuvent jouer un rôle central sur des questions pressantes telles que le travail décent dans l'économie du soin et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- f) encourager les partenariats entre les réseaux de l'économie sociale et solidaire et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin que ces réseaux puissent bénéficier de services d'appui et de conseil qui favorisent leur développement et la résolution de problèmes sociaux et économiques;
- g) mener, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, des activités de renforcement des capacités qui visent à promouvoir le travail décent dans l'économie sociale et solidaire et qui favorisent le développement des entités de cette économie de manière qu'elles gagnent en productivité et en résilience et qu'elles contribuent davantage au bien-être de la société;
- h) élaborer, à l'intention des services d'inspection du travail, des orientations et des activités de formation sur l'application effective de la législation du travail et des autres lois relatives au lieu de travail applicables à l'économie sociale et solidaire, de façon que des entités de cette économie ne soient pas créées ou utilisées pour se soustraire à la législation du travail ou utilisées pour établir des relations de travail déguisées;
- i) mieux intégrer l'économie sociale et solidaire dans les résultats, produits et indicateurs pertinents du programme et budget de l'OIT et examiner les moyens d'allouer davantage de ressources aux activités du Bureau portant sur l'économie sociale et solidaire;
- j) réactiver le mécanisme de coordination de la promotion de l'économie sociale et solidaire à l'échelle du Bureau, en particulier avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), en coopération étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- k) accroître son rôle de chef de file dans le domaine de l'économie sociale et solidaire pour faire progresser le travail décent et le développement durable, grâce à son action au sein du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire, et promouvoir la cohérence des politiques dans le système des Nations Unies, les institutions financières internationales et les autres institutions multilatérales, aux fins de l'intégration des normes internationales du travail dans les politiques macroéconomiques et industrielles favorables à l'emploi moyennant l'action mondiale sur l'économie sociale et solidaire;
- l) maintenir, intensifier et, si possible, élargir les partenariats touchant à l'économie sociale et solidaire, pour mieux coordonner les efforts en ce qui concerne les orientations stratégiques et les outils propres à renforcer et compléter les cadres et les accords existants.

Annexe

Liste non exhaustive d'instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies touchant au travail décent et à l'économie sociale et solidaire

Conventions fondamentales

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Autres conventions techniques

- Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996

- Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations

- Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944
- Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955
- Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955
- Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

Résolutions

- Résolution concernant la promotion d'entreprises durables, Conférence internationale du Travail, juin 2007
- Résolution concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, Conférence internationale du Travail, juin 2008

Déclarations

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), tel qu'amendée en 2022
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019

Instruments des Nations Unies

- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990
- Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 2007



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «Apprentissages»

(11 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant approuvé le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour,

Ayant adopté, en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une recommandation concernant un cadre pour des apprentissages de qualité,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «Apprentissages» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une recommandation.

Conclusions proposées

A. Forme de l'instrument

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter un instrument concernant un cadre pour des apprentissages de qualité.
2. L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

B. Contenu de l'instrument

Préambule

3. Le préambule de la recommandation devrait:
 - a) noter que les taux mondiaux de chômage et de sous-emploi demeurent élevés et que les inégalités persistent. Les transformations rapides dans le monde du travail, telles que celles résultant des défis du changement climatique, accentuent l'inadéquation et les pénuries en matière de compétences, ce qui oblige les personnes de tous âges à

actualiser et à perfectionner leurs compétences de manière continue dans l'intérêt du plein emploi, productif et librement choisi, et du travail décent;

- b) noter que les Membres reconnaissent l'importance d'un apprentissage effectif tout au long de la vie et d'une éducation de qualité;
- c) reconnaître que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité peuvent conduire au travail décent, contribuer à apporter des réponses efficaces et efficientes aux difficultés actuelles, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie propres à améliorer la productivité, la résilience, les transitions et l'employabilité et à répondre aux besoins actuels et futurs des apprentis, des employeurs et du marché du travail;
- d) considérer qu'un cadre efficace pour des apprentissages de qualité nécessite que ces apprentissages soient dûment réglementés, durables, inclusifs et exempts de discrimination et d'exploitation, bénéficient d'un financement suffisant, promeuvent l'égalité et l'équilibre des genres ainsi que la diversité, prévoient une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates et une protection sociale, débouchent sur des certificats reconnus et améliorent les résultats en matière d'emploi;
- e) souligner qu'il faudrait promouvoir et réglementer les apprentissages, notamment par la voie du dialogue social, de manière à en garantir la qualité, à assurer des avantages et une protection aux apprentis et aux entreprises, et à améliorer l'attractivité des apprentissages pour les apprentis et les employeurs potentiels, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises;
- f) souligner l'importance d'une éducation de qualité pour tous et de l'ouverture à l'apprentissage tout au long de la vie;
- g) reconnaître que des apprentissages de qualité peuvent favoriser l'entrepreneuriat, le travail indépendant, l'employabilité, la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois, ainsi que la croissance et la durabilité des entreprises;
- h) rappeler les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- i) souligner l'importance que revêtent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, pour la promotion d'apprentissages de qualité et la protection effective de tous les apprentis, compte tenu en particulier des transformations profondes que connaît le monde du travail;
- j) rappeler les dispositions d'autres instruments pertinents de l'OIT, notamment la convention (n° 122) et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

4. Aux fins de la recommandation:
 - a) le terme «apprentissage» devrait s'entendre de toute forme d'enseignement et de formation régie par un contrat d'apprentissage qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière, en milieu de travail et hors milieu de travail, et débouchant sur un certificat reconnu;
 - b) le terme «intermédiaire» devrait s'entendre d'une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement, qui aide à offrir, coordonner ou soutenir un apprentissage;
 - c) le terme «programme de préapprentissage» devrait s'entendre d'un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage;
 - d) l'expression «validation des acquis de l'expérience» devrait s'entendre d'un processus mené par des examinateurs qualifiés qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle.
5. La recommandation devrait s'appliquer aux apprentissages effectués dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité économique.
6. Les Membres peuvent donner effet aux dispositions de la recommandation par voie de législation nationale, de conventions collectives, de politiques et de programmes ou d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.
7. Les Membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la recommandation en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité

8. Les Membres devraient intégrer et promouvoir les apprentissages de qualité dans le cadre des politiques pertinentes en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.
9. Les Membres devraient établir des cadres réglementaires pour des apprentissages de qualité, ainsi que des systèmes ou des cadres de qualifications qui facilitent la reconnaissance des compétences acquises par le biais des apprentissages. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être associées à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des systèmes, des politiques, des programmes et des cadres en matière d'apprentissages de qualité.
10. Les Membres devraient mettre en place ou désigner une ou plusieurs autorités chargées de réglementer les apprentissages, au sein desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être représentées.
11. Les Membres devraient faire en sorte que les autorités compétentes aient des responsabilités clairement définies, soient financées de manière adéquate et travaillent en étroite collaboration avec les autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et les services de l'emploi publics et privés.

- 12.** Les Membres devraient adopter une procédure à laquelle prendraient part les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, qui viserait à déterminer si un métier qualifié ou une profession se prête à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:
- a)* les compétences nécessaires pour exercer ce métier qualifié ou cette profession;
 - b)* la mesure dans laquelle un apprentissage est approprié pour acquérir ces compétences;
 - c)* la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences;
 - d)* les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans ce métier qualifié ou cette profession;
 - e)* l'expertise des organisations d'employeurs et de travailleurs quant aux professions, à la formation et au marché du travail;
 - f)* le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services.
- 13.** Les Membres devraient établir, selon le cas, des normes par profession ou des normes générales pour des apprentissages de qualité en prenant des mesures conformes à leurs législation et pratique nationales, en ce qui concerne notamment:
- a)* l'âge minimum d'admission, conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
 - b)* les mesures de sécurité et de santé au travail, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
 - c)* les certificats ou diplômes, le niveau d'études ou les connaissances préalablement acquises exigées, le cas échéant, pour être admis;
 - d)* la nécessité de faire superviser les apprentis par du personnel qualifié et la nature de la supervision requise;
 - e)* le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre de travailleurs sur le lieu de travail, et la nécessité de promouvoir des apprentissages aussi dans les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - f)* les durées minimale et maximale prévues de l'apprentissage;
 - g)* la mesure dans laquelle la durée prévue de l'apprentissage pourrait être réduite en fonction des connaissances préalablement acquises ou des progrès accomplis pendant l'apprentissage;
 - h)* les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences professionnelles requises, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail;
 - i)* le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail;
 - j)* l'accès à des services d'orientation professionnelle et de conseil en matière de carrière et, le cas échéant, à d'autres services d'accompagnement avant, pendant et après l'apprentissage;
 - k)* les qualifications et l'expérience que les enseignants et les formateurs en entreprise devraient avoir;

- l)* le bon équilibre entre le nombre d'apprentis et le nombre d'enseignants, compte tenu de la nécessité de garantir un enseignement et une formation de qualité;
 - m)* les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises;
 - n)* le certificat attestant la réussite de l'apprentissage.
- 14.** Les Membres devraient prendre des mesures en vue de garantir l'existence d'un processus équitable et transparent permettant la réalisation d'un apprentissage dans plus d'une entreprise, sous réserve du consentement de l'apprenti, lorsque cela est jugé nécessaire pour que l'apprentissage puisse être mené à bien.
- 15.** Les Membres devraient, en matière d'apprentissages, prendre des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 16.** Les Membres devraient prendre, conformément à la législation et la situation nationales, des mesures visant à ce que les apprentis:
- a)* reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'apprentissage, compte tenu des compétences professionnelles acquises;
 - b)* ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximum fixé par la législation nationale et les conventions collectives;
 - c)* aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière adéquates;
 - d)* aient le droit d'être absents pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates;
 - e)* aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;
 - f)* bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement;
 - g)* aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
 - h)* aient accès à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé parental rémunéré;
 - i)* aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends.
- 17.** Les Membres devraient définir les conditions auxquelles:
- a)* les entreprises peuvent offrir des apprentissages;
 - b)* les établissements d'enseignement et de formation peuvent dispenser une formation hors milieu de travail;
 - c)* les intermédiaires peuvent aider à offrir, coordonner ou soutenir des apprentissages.
- 18.** Les Membres devraient prendre des mesures en faveur du développement et du renforcement continus des capacités des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des enseignants, formateurs en entreprise et autres experts qui jouent un rôle dans les apprentissages.

19. Les Membres devraient prendre des mesures visant à ce que les systèmes et les programmes d'apprentissages fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation par les autorités compétentes. Les conclusions du suivi et des évaluations devraient être utilisées pour adapter les systèmes et les programmes en conséquence.

III. Contrat d'apprentissage

20. Les Membres devraient veiller à ce que les apprentissages soient régis par un contrat écrit conclu entre un apprenti et une entreprise ou une entité publique et pouvant également, si la législation nationale le permet, être signé par un tiers tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation ou un intermédiaire.
21. Les Membres devraient veiller à ce qu'un contrat d'apprentissage:
- a) définisse clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
 - b) contienne des dispositions conformes à la législation nationale en ce qui concerne la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, les temps de repos, les pauses, les vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage;
 - c) indique les compétences, les certificats ou les qualifications visées et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui pourra être fourni;
 - d) soit enregistré selon les conditions établies par l'autorité compétente;
 - e) soit signé, au nom de l'apprenti, par l'un des parents, le tuteur ou le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur, selon ce que prévoit la législation nationale.
22. Les Membres devraient élaborer un contrat type d'apprentissage à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité.

IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité

23. Les Membres devraient prendre des mesures effectives en vue de prévenir la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement à l'égard des apprentis.
24. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité et l'équilibre des genres dans les apprentissages, y compris en matière d'accès.
25. Les Membres devraient prendre, conformément à la législation nationale, des mesures visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion sociale dans les apprentissages, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes en situation de vulnérabilité ou appartenant à des groupes défavorisés.
26. Les Membres devraient promouvoir activement les apprentissages à l'intention des adultes et des personnes expérimentées souhaitant changer de secteur d'activité ou de profession, actualiser leurs compétences ou améliorer leur employabilité.
27. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir l'accès à des apprentissages de qualité de façon à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité vers la sécurité du travail.

V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale

28. Les Membres devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, prendre des mesures visant à créer un environnement favorable à la promotion des apprentissages de qualité, consistant notamment à:
- a) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, définir des objectifs nationaux et allouer des ressources adéquates pour des apprentissages de qualité;
 - b) intégrer les apprentissages de qualité dans les stratégies nationales de développement et dans les politiques concernant l'emploi, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie;
 - c) mettre en place des organismes sur les compétences, par secteur ou par profession, en vue de faciliter la mise en œuvre d'apprentissages de qualité;
 - d) mettre en place et pérenniser des mécanismes fiables, tels que des systèmes d'information sur le marché du travail et des consultations régulières avec les partenaires sociaux pour évaluer les besoins de compétences, actuels et futurs, en vue de concevoir des programmes d'apprentissages ou d'adapter ceux qui existent en conséquence;
 - e) mettre en œuvre des modèles de financement efficaces et durables;
 - f) offrir des mesures d'incitation et des services d'appui;
 - g) favoriser des partenariats efficaces entre le secteur public et le secteur privé pour encourager des apprentissages de qualité s'inscrivant dans un cadre réglementaire national;
 - h) encourager les intermédiaires à participer à l'offre, à la coordination et au soutien des apprentissages, lorsqu'il y a lieu;
 - i) mener, à intervalles réguliers, des activités de sensibilisation et des campagnes de promotion propres à améliorer l'image et l'attractivité des apprentissages de qualité en faisant connaître les avantages offerts par ceux-ci auprès des travailleurs, des jeunes, des familles, des enseignants, des conseillers d'orientation professionnelle, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des employeurs, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises;
 - j) faire mieux connaître les droits, les avantages et la protection dont devraient bénéficier les apprentis, au moyen de campagnes de promotion;
 - k) mettre en place des programmes de préapprentissage fondés sur les besoins qui auront en particulier pour objet d'accroître la participation des groupes défavorisés;
 - l) faciliter l'accès des apprentis à davantage de possibilités de formation professionnelle et à des possibilités d'études supérieures;
 - m) offrir des parcours de formation souples et des services d'orientation professionnelle afin de favoriser la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la transférabilité des compétences et des certificats;
 - n) utiliser les nouvelles technologies et des méthodes novatrices pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages.
29. Les Membres devraient promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, et d'acquisition, de perfectionnement et d'actualisation des compétences.

- 30.** Les Membres, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient, en vue de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, prendre des mesures pour:
- a)* renforcer les capacités des très petites et petites unités économiques en facilitant l'accès aux services de développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant le milieu de travail en matière de sécurité et de santé et en développant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres d'apprentissage;
 - b)* veiller à ce que les apprentis aient accès à une formation hors milieu de travail et puissent compléter leur formation en milieu de travail dans d'autres entreprises ou, le cas échéant, avec le concours d'intermédiaires;
 - c)* renforcer, notamment par un soutien financier, la capacité des associations de très petites et petites unités économiques en vue d'améliorer la qualité des apprentissages.
- 31.** Les Membres devraient prendre des mesures pour:
- a)* renforcer la coopération internationale, régionale et nationale ainsi que l'échange d'informations sur les bonnes pratiques en ce qui concerne tous les aspects des apprentissages de qualité;
 - b)* coopérer pour offrir aux apprentis de plus larges possibilités de formation et reconnaître les compétences acquises antérieurement ou dans le cadre des programmes d'apprentissages;
 - c)* promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale, régionale et internationale des certificats obtenus à l'issue d'un apprentissage.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

(11 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110^e session (2022),

Ayant tenu une troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022, afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019;

1. Adopte les conclusions ci-après, lesquelles définissent un cadre cohérent, global et intégré pour les politiques de l'emploi qui est adapté à un monde du travail qui évolue rapidement;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir à ce dernier des orientations pour leur donner effet;
3. Demande au Directeur général de:
 - a) préparer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre desdites conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 346^e session (novembre 2022);
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires;
 - d) tenir le Conseil d'administration informé au sujet de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

I. Contexte et défis

1. Entre 2014, année de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, et 2019, les marchés du travail ont enregistré certaines améliorations et le nombre de politiques nationales de l'emploi a augmenté, ce qui témoigne de la reconnaissance croissante du rôle central de l'emploi. Pourtant, d'importants déficits de travail décent subsistent.
2. Les progrès vers la réalisation de l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous ont été encore davantage compromis par la récente pandémie de COVID-19. Tandis que, dans de nombreux pays, les mesures stratégiques adoptées ont contribué à protéger les travailleurs et les entreprises, la reprise demeure inégale et partielle. Les tensions géopolitiques, notamment les conflits armés en cours, la hausse de l'inflation, les turbulences sur les marchés financiers, le lourd fardeau de la dette et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales sont autant de facteurs aggravants qui exacerbent les inégalités entre les groupes de travailleurs, les entreprises et les pays et en leur sein. Les contraintes budgétaires limitent la capacité des pays à soutenir la reprise et augmentent le risque d'un développement inégal qui laisserait les pays en développement encore davantage de côté.
3. En même temps, les problèmes qui existent de longue date sur le marché du travail perdurent, tant en ce qui concerne la quantité des emplois qu'en ce qui concerne leur qualité, comme en témoignent le niveau élevé de l'informalité, les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la faible productivité, l'inadéquation des compétences, la persistance et l'aggravation de la pauvreté des travailleurs, la croissance inégale et généralement faible des salaires, les inégalités sur le marché du travail et les diverses formes de discrimination, ainsi que les formes de travail incertaines. Bien que des avancées aient été réalisées dans certains domaines ces dernières décennies, l'insuffisance des possibilités de travail décent montre que les progrès demeurent lents sur la voie d'une transformation vers des marchés du travail qui soient plus inclusifs et qui fonctionnent bien, au bénéfice de tous. Les femmes sont moins rémunérées, ont des taux de chômage et d'inactivité plus élevés que les hommes et s'acquittent de la majorité des tâches de soin rémunérées et non rémunérées. Les jeunes rencontrent toujours des difficultés à négocier sans heurts leur transition de l'école vers la vie active et vers leur premier emploi décent. Au niveau mondial, l'informalité continue de jouer un rôle de premier plan dans les déficits de travail décent, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises. Les formes de travail incertaines ont en outre contribué aux déficits de travail décent ainsi qu'à l'informalisation de l'emploi formel.
4. Les possibilités que laissent entrevoir les facteurs influant sur l'avenir du travail n'ont pour l'heure pas encore été mises pleinement à profit, en particulier dans les pays en développement. Les mutations démographiques, la fracture numérique et le changement climatique continuent d'occulter le potentiel qu'une transformation structurelle inclusive présente pour la création d'emplois décents.
5. Bien souvent, les déficits de travail décent constituent aussi une cause profonde de vulnérabilité pour les plus démunis, ainsi qu'un facteur d'instabilité sociale, avec à la clé un risque de conflit et de création d'une spirale descendante dévastatrice.
6. Pour réaliser l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et progresser vers la concrétisation des objectifs de développement durable, en particulier de l'objectif 8, il faut

accélérer l'action menée en vue de mettre au point des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, de les renforcer et de les adapter à un monde du travail qui évolue rapidement.

II. Principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde du travail qui évolue rapidement

7. Les cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient avoir pour objectif de réaliser le plein emploi productif et librement choisi et de créer des possibilités de travail décent, ainsi que de contribuer à une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente.
8. Ces cadres globaux devraient s'inspirer des principes et droits fondamentaux au travail et des normes pertinentes de l'OIT, y compris la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui ont été adoptées après la deuxième discussion récurrente de 2014.
9. S'il convient de réaffirmer l'importance et la pertinence des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi (2014), les profonds changements survenus dans le monde du travail nécessitent un renforcement des cadres globaux pour les politiques de l'emploi afin d'en faire des outils qui soient pleinement réactifs et adaptés pour soutenir les travailleurs et les entreprises et qui soient conformes à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021.
10. Les cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi devraient obéir aux principes ci-après, tout en tenant compte de la situation de chaque pays:
 - a) Tirer pleinement parti, lors de l'élaboration d'actions intégrées qui soient cohérentes et coordonnées, du fait que les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation (emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail) sont indissociables, sont interdépendants et se renforcent mutuellement.
 - b) Renforcer les liens entre une croissance économique inclusive, l'emploi, le revenu du travail et la productivité.
 - c) Promouvoir l'emploi sur les plans aussi bien qualitatif que quantitatif, tout en assurant aux travailleurs une protection adéquate et le respect de leurs droits, notamment en leur garantissant un milieu de travail sûr et salubre.
 - d) Promouvoir une transformation et une diversification structurelles inclusives en faveur du travail décent.
 - e) Accroître la capacité des travailleurs d'exploiter les possibilités de travail décent qui s'offrent à eux, y compris par des mesures d'incitation visant à encourager le développement des compétences, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'améliorer leur employabilité et leur adaptabilité et d'assurer des transitions réussies et équitables sur le marché du travail ainsi qu'un accès au travail décent.
 - f) Instaurer et préserver un environnement propice au développement durable des entreprises.

- g) Favoriser la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- h) Être fondés sur un dialogue social solide et le tripartisme au stade de leur formulation, de leur mise en œuvre, ainsi que du suivi de leur application et de leur évaluation.
- i) Prêter attention aux considérations de genre et en tenir compte, et être à même de s'adapter à la diversité et aux besoins des groupes vulnérables et défavorisés.
- j) Faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables et inclusives, conformément aux Principes directeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.
- k) Exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité pour favoriser la création d'emplois décents tout en tâchant de réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
- l) Être souples et adaptés pour répondre aux crises, aux conflits géopolitiques et aux nouveaux risques.
- m) Élaborer un solide corpus de données factuelles pour appuyer le dialogue social, y compris la négociation collective, et l'élaboration des politiques.
- n) Mettre davantage l'accent sur la nécessité d'une mise en œuvre appuyée par des stratégies de financement adéquates et durables et des politiques cohérentes et coordonnées.

III. Renforcement, adaptation et mise en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi

11. Les États Membres devraient promouvoir le renforcement, l'adaptation et la mise en œuvre de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi, sur la base de consultations tripartites, et devraient, selon qu'il convient et eu égard à la situation nationale, y faire figurer les éléments suivants:
- a) Des mesures et stratégies visant à rendre les politiques plus adaptées et propres à répondre en temps voulu aux défis à relever sur le marché du travail, y compris ceux découlant des crises économiques, environnementales, sanitaires, géopolitiques ou autres.
 - b) Des politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales, commerciales et d'investissement public et privé qui soient favorables à l'emploi et facilitent une transformation structurelle inclusive afin de créer des emplois décents, notamment dans l'économie du soin, l'économie numérique, l'économie circulaire et l'économie verte, et d'encourager la transition vers l'économie formelle.
 - c) Tout en exploitant le potentiel du progrès technologique, il conviendrait de veiller à ce que les travailleurs, y compris ceux des plateformes numériques, soient dûment protégés, aient accès à une protection sociale et bénéficient de conditions de travail décentes.
 - d) Des politiques et des institutions permettant de faire en sorte que tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, bénéficient d'une protection appropriée, qui comprenne: le respect des droits fondamentaux; un salaire minimum adéquat, légal ou négocié; la limitation de la durée du travail; et la sécurité et la santé au travail.

- e) Des politiques et des réglementations qui traitent des formes incertaines de travail, notamment en assurant la bonne classification des relations de travail.
- f) Des politiques, axées en particulier sur les micro, petites et moyennes entreprises, qui créent un environnement propice à des entreprises durables, soutiennent la continuité de l'activité et favorisent l'entrepreneuriat, la productivité et l'innovation.
- g) Un appui au rôle du secteur public en tant qu'important employeur et prestataire de services publics de qualité.
- h) Des politiques en matière d'éducation, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui satisfassent et anticipent les besoins du marché du travail et qui remédient aux déficits de compétences existants, tout en assurant un niveau adéquat d'investissement public et privé, selon qu'il convient, dans les domaines de l'éducation et de la formation, y compris l'apprentissage.
- i) Des politiques destinées à favoriser une croissance durable de la productivité, en prêtant une attention particulière aux micro, petites et moyennes entreprises et aux secteurs où les écarts de productivité se creusent, tout en assurant une répartition équitable des gains de productivité selon la valeur créée, notamment par le renforcement du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux.
- j) Des politiques pour une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire et des mécanismes d'ajustement salarial, conformément à la législation et à la pratique nationales, qui prévoient un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, et un soutien en faveur de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite.
- k) Des politiques visant à améliorer les résultats en matière de travail décent dans le commerce et les chaînes d'approvisionnement, notamment par la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation, ainsi que par la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, de la sécurité et de la santé au travail, d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, de la limitation de la durée du travail et de l'offre d'emplois stables.
- l) Des politiques actives du marché du travail et des services de l'emploi, la levée des obstacles pour favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation et un appui aux fins des transitions tout au long de la vie, notamment la transition des jeunes de l'école à la vie active et la transition du chômage vers l'emploi, ainsi que de la participation des femmes, des personnes âgées et des groupes vulnérables sur les marchés du travail.
- m) Une plus grande cohésion avec les politiques de protection sociale afin de soutenir les travailleurs dans les périodes de perturbation et de transition qu'ils peuvent connaître tout au long de leur vie.
- n) Des politiques visant à encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui répondent aux causes profondes de l'informalité en prêtant une attention particulière aux besoins des plus vulnérables.
- o) Des politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à se détourner des économies à forte émission de carbone et leur donner les moyens de le faire, et pour créer des emplois décents dans le cadre de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets, en garantissant une transition juste vers des économies

inclusives et écologiquement durables et vers le travail décent pour tous. La sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs devraient être assurées, y compris dans l'économie verte et l'économie circulaire.

- p) Des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre pour lutter contre les inégalités à cet égard et encourager la participation des femmes sur le marché du travail, qui comprennent: des politiques pour remédier à la ségrégation au travail fondée sur le genre, sous la forme de politiques destinées à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; des mesures visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des politiques pour remédier au partage inégal de la charge des soins, notamment par l'octroi de congés de maternité ou parental appropriés et par la prestation de services de soin de qualité et d'un coût abordable; l'intégration des stratégies d'autonomisation des femmes au cœur de la sphère public-privé; et des mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
- q) Des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen notamment de cadres réglementaires pouvant permettre de demander des modalités de travail flexibles et de télétravail, tout en assurant et en respectant la limitation du temps de travail et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter, conformément à la réglementation nationale et à l'accord entre les parties.
- r) En situation de crise ou de fragilité, l'intégration des mesures d'intervention immédiates dans le cadre de stratégies durables ou à plus long terme, afin de promouvoir l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, conformément à la recommandation n° 205.
- s) Des politiques favorisant les investissements à forte intensité d'emploi qui comprennent des programmes d'emploi publics de qualité et prévoient le développement des infrastructures afin de favoriser la création d'emplois décents et productifs, et qui comprennent également des programmes destinés à soutenir la progression professionnelle pour améliorer les moyens de subsistance.
- t) Des interventions en faveur de l'emploi dans les zones rurales qui accroissent les possibilités de travail décent, tout en promouvant la diversification de la production et des secteurs, et qui offrent davantage de bénéfices économiques, environnementaux et sociaux sur le plan local.
- u) Une plus grande cohérence avec les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre afin d'améliorer la gouvernance dans ce domaine ainsi que la protection des droits des travailleurs migrants, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale.
- v) Des systèmes d'information sur le marché du travail qui soient adaptés et actualisés ainsi que des mesures efficaces de suivi, d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques et des programmes de l'emploi.
- w) Des stratégies de financement durables qui tiennent compte des contraintes budgétaires des différents pays et promeuvent la mobilisation de ressources suffisantes en temps opportun, notamment en faveur des services publics d'emploi, ainsi que d'autres mesures destinées à renforcer la mise en œuvre des politiques.

- x) Le renforcement de la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux afin de leur permettre de jouer un rôle plus efficace lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et de la fourniture de l'appui nécessaire à leurs membres.
- 12. Des cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient être mis en œuvre au moyen des politiques nationales de l'emploi et être intégrés à des plans nationaux de développement plus vastes et d'autres stratégies, dans le contexte d'un suivi et d'une évaluation basés sur des données factuelles.

IV. Dialogue social

- 13. Le dialogue social est crucial pour renforcer l'adhésion et trouver des solutions consensuelles au cours de l'élaboration des cadres pour les politiques de l'emploi, de leur mise en œuvre et de leur évaluation, notamment en temps de troubles ou de crise. Le dialogue social joue également un rôle important dans le cadre des mesures de relance visant à reconstruire en mieux et à renforcer la résilience des entreprises et des travailleurs.
- 14. Les processus tripartites sont essentiels pour promouvoir la cohérence des politiques économique, environnementale, sociale et en matière d'emploi, conjointement avec des mécanismes efficaces de coordination interinstitutionnelle.
- 15. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, contribue à la création d'emplois décents et à un partage juste des gains de productivité et des fruits de la croissance économique ainsi qu'à une distribution plus équitable du revenu et, dans le cas des chaînes d'approvisionnement mondiales, à une juste répartition des gains lorsque de la valeur ajoutée est créée.
- 16. En situation de crise ou de fragilité, le dialogue social est essentiel pour promouvoir la paix, permettre la reprise et développer la résilience.

V. Action de l'OIT

- 17. Le Bureau international du Travail devrait, à la demande, fournir aux États Membres une assistance aux fins de la promotion, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de politiques, stratégies et programmes conformes aux cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi qui sont présentés ci-dessus. Ses activités devraient être ciblées et leurs résultats, mesurables et rigoureusement évalués. Le Bureau devrait renforcer son action dans les domaines ci-après:

A. Promouvoir des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes en vue d'une reprise centrée sur l'humain et de la création d'emplois, notamment dans les économies verte, circulaire, numérique et dans l'économie du soin

- 18. Renforcer les activités de recherches basées sur des constatations factuelles, les données, les cadres analytiques et les outils d'orientation du Bureau pour promouvoir des politiques macroéconomiques inclusives tenant compte des considérations de genre et la cohérence avec les politiques sectorielles en vue d'une croissance économique inclusive, de la création d'emplois et de la formalisation, et notamment les travaux de recherche basés sur des constatations factuelles concernant les investissements publics réalisés aux fins d'une transformation structurelle sur le marché du travail, de la création d'emplois et d'une augmentation de la productivité.

19. Renforcer la capacité des mandants à l'égard des politiques qui sont favorables à l'emploi dans les domaines macroéconomique, industriel, sectoriel, commercial ou de l'investissement, des infrastructures et de l'amélioration de la productivité.
20. Renforcer les capacités des États Membres pour leur permettre de se saisir de tout le potentiel du progrès technologique pour la création d'emplois, tout en parant aux risques que la technologie, y compris la gestion algorithmique, peut faire peser sur la réalisation de conditions de travail décentes et en assurant la cybersécurité et la protection des données, et d'agir pour réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
21. Renforcer les capacités et les orientations pour le financement des objectifs des politiques de l'emploi.

B. Assurer un environnement propice à des entreprises plus durables et productives

22. Mettre davantage l'accent sur le soutien à la continuité de l'activité et sur la nécessité d'assurer un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, conformément aux conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007.
23. Aider les entreprises à créer des emplois décents et à accroître la productivité grâce à des travaux de recherche, à des conseils stratégiques et à des activités de renforcement des capacités, notamment dans le domaine des écosystèmes de productivité.
24. Soutenir le développement de l'entrepreneuriat et le renforcer en supprimant les obstacles et en prenant des mesures d'incitation ciblées pour stimuler l'innovation et la création d'emplois décents.
25. Aider les entreprises à réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par la promotion de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation.

C. Assurer de meilleures protections aux travailleurs et la qualité de l'emploi, et lutter contre les inégalités

26. Renforcer l'appui technique prêté aux mandants, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, pour les aider à améliorer la qualité de l'emploi et à assurer une protection adéquate aux travailleurs, y compris en ce qui concerne les droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la sécurité et la santé au travail, et la limitation de la durée du travail, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et aux autres instruments pertinents.
27. Aider les États Membres à définir et à appliquer une approche pluridimensionnelle en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en déterminant les causes profondes de l'informalité et en s'attaquant à ses multiples facteurs, conformément à la recommandation n° 204.
28. Intégrer les politiques en matière d'emploi et de protection sociale, eu égard aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (2021), en vue d'atteindre les objectifs fixés par le Secrétaire général de l'ONU dans le cadre de son initiative dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

29. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes (2020-2030) afin d'aider les pays, notamment, à mettre à exécution des politiques en faveur de l'emploi des jeunes qui tiennent compte des considérations de genre, et renforcer les partenariats multipartites mondiaux, en prêtant une attention particulière aux jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation.
30. Aider les États Membres à garantir le droit à une éducation de qualité et à promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en remédiant aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences par un renforcement des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, et en améliorant l'employabilité, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (2021).
31. Aider les États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail, à moderniser les services publics de l'emploi et à renforcer leurs capacités, et à tirer parti des possibilités de collaboration, le cas échéant, tout en tenant compte du rôle complémentaire que peuvent jouer les agences d'emploi privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées, conformément à la convention n° 181.
32. Aider les États Membres dans l'action qu'ils mènent pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en faisant connaître les bonnes pratiques permettant d'améliorer les modalités de télétravail, tout en garantissant la protection des travailleurs.
33. Mettre davantage l'accent sur la lutte contre les inégalités, notamment salariales, et la discrimination sous toutes ses formes, y compris la discrimination fondée sur des motifs multiples ou la discrimination croisée sur le marché du travail, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail (2021).
34. Élaborer le corpus des données factuelles et des orientations pour promouvoir des marchés du travail inclusifs et des programmes plus efficaces en faveur de l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des travailleurs informels, des travailleurs migrants et d'autres groupes vulnérables.
35. Promouvoir des politiques efficaces et recenser les bonnes pratiques concernant le travail décent des personnes en situation de handicap, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, y compris les mesures d'incitation financière et d'assistance prises, les aménagements raisonnables apportés aux lieux de travail et, selon le cas, l'utilisation de quotas ou d'objectifs pour accroître la participation sur le marché du travail, tels qu'établis d'un commun accord entre les partenaires sociaux.
36. Aider les États Membres, en particulier ceux touchés par une catastrophe ou un conflit, à promouvoir les investissements à forte intensité d'emploi, notamment au moyen de programmes d'emploi publics.

D. Action normative

37. Renforcer constamment les actions normatives, notamment celles visant à promouvoir plus avant la ratification et l'application effective de toutes les normes internationales du travail pertinentes.
38. Fournir un appui dans le cadre des campagnes liées aux normes et des activités de renforcement des capacités des mandants concernant toutes les normes internationales du travail pertinentes, y compris celles énumérées au point 8.

E. Renforcer l'appui à la mise en œuvre grâce à une assistance technique plus adaptée, au développement des connaissances et à des partenariats

39. Intensifier les activités de conseil stratégique compte tenu des priorités des États Membres, notamment dans le cadre de la coopération pour le développement et des dispositifs d'appui technique.
40. Encourager le dialogue et la coordination concernant les politiques au sein de l'administration publique et avec les partenaires sociaux.
41. Mettre au point de nouveaux outils innovants permettant d'effectuer des analyses d'impact sur l'emploi et des diagnostics, et de mener des activités de suivi et d'évaluation, de manière réactive et opportune.
42. Soutenir les États Membres dans leurs interventions face aux crises, y compris en procédant à des évaluations rapides des besoins en cas de conflit ou de catastrophe, et renforcer le rôle joué par les partenaires sociaux dans la promotion de la paix et de la résilience.
43. Aider les États Membres à effectuer des évaluations de l'impact sur l'emploi des politiques menées et des investissements réalisés.
44. Développer les connaissances sur les questions nouvelles ou qui se profilent, en particulier sur celles mentionnées ci-dessus, notamment par la publication annuelle d'un rapport phare sur le dialogue social, conformément aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (2018), allouer les ressources financières nécessaires à cette fin et améliorer la diffusion des travaux de recherche à l'aide de plateformes intégrées et de bases de données sur les statistiques et les politiques, notamment en ce qui concerne les conventions collectives et les mesures prises en réaction aux crises.

F. Renforcer la cohérence des politiques et les activités de sensibilisation à l'échelle mondiale

45. L'OIT doit jouer un rôle de premier plan à l'échelle mondiale en matière de politiques de l'emploi, tout en renforçant la coopération avec les organisations et les processus multilatéraux et régionaux pertinents, en s'attachant à:
 - a) Renforcer la collaboration avec les institutions financières internationales et les partenaires de développement pour amplifier les effets de leurs opérations sur l'emploi et améliorer la cohérence des politiques.
 - b) Contribuer à une meilleure compréhension des salaires de subsistance en procédant à des recherches revues par des pairs sur les notions et les estimations y afférentes, et en prêtant une assistance aux États Membres, à la demande.
 - c) Promouvoir au sein du système multilatéral des politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et d'investissement qui favorisent l'emploi et tiennent compte des considérations de genre.
 - d) Renforcer la collaboration avec les organisations multilatérales et régionales aux fins de l'élaboration et de l'exécution de stratégies de financement en faveur de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi dans les États Membres, dans le contexte de la mise en œuvre de l'initiative de l'ONU dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.
 - e) Promouvoir la coopération internationale afin qu'un appui technique et financier soit apporté aux pays en développement qui en font la demande.

- f)* Faire progresser la recherche et les outils d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques de l'emploi et associer les organisations multilatérales et régionales à la réalisation des résultats stratégiques.
- g)* Faciliter l'apprentissage par les pairs entre États Membres.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant le Rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021

(8 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2023

(8 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'adopter le projet de barème des contributions au budget pour l'année 2023, tel qu'il figure à la colonne 3 du tableau joint à l'annexe I du document ILC.110/Compte rendu n° 3A.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

(8 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément aux dispositions de l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, tel que modifié le 17 juin 2021, et aux mesures transitoires adoptées pour sa mise en œuvre,

de reconduire M. Patrick Frydman (France) dans ses fonctions de juge du Tribunal pour un mandat supplémentaire non renouvelable de sept ans.



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110^e session, 2022

Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)

(8 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Nomme au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) pour une période de trois ans courant jusqu'au 8 octobre 2025 les membres et membres suppléants ci-après:

Membres:

M. J.C. Pomareda Muñoz (gouvernement)

M. F. Merle (employeurs)

M. L. Cirigliano (travailleurs)

Membre suppléant:

M. C. Pardini (travailleurs)